

UiO • Det juridiske fakultet

Styret og daglig leder

Daglig leders posisjon i forhold til styret etter aksjelovgivningen

Kandidatnummer: 627

Leveringsfrist: 25. april

Antall ord: 14316



Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING.....	1
1.1	Tema for oppgaven	2
1.2	Rettskildebildet	2
1.2.1	Aksjelover.....	2
1.2.2	Forarbeider.....	2
1.2.3	Rettspraksis.....	2
1.2.4	EØS-avtalen, EU-direktiver	3
1.2.5	NUES-anbefalinger	3
1.2.6	Juridiske litteratur	3
1.3	Presiseringer.....	3
1.4	Struktur	4
2	OVERLAPPENDE FUNKSJONSFORDELING	6
2.1	Styrets forvaltning i selskapet og den daglige ledelse av selskapet virksomhet.....	7
2.2	Styrets selvstendig ansvar for orientering av selskapets økonomi og daglig leders internkontroll og underrettingsplikt	8
2.3	Nærmere om den daglige ledelse	10
3	DAGLIG LEDERS MYNDIGHET I FORHOLD TIL STYRET	13
3.1	Kjernen i den daglige ledelse	13
3.2	Forberedelse av styresaker	13
3.3	Daglig leders rett og plikt til å delta styrets behandling	14
3.4	Daglig leders rett til å kreve at styret behandler bestemte saker.....	15
3.5	Daglig leders rett til å representere selskapet utad i saker som inngår i den daglige ledelse.	16
3.6	Utvidelsen i daglig leders myndighet	17
3.7	Begrensning i daglig leders myndighet.....	19
3.8	Styreinstruks	21
3.8.1	Styreinstruks	22
3.8.2	Analyse	23

3.9	Daglig leders rapporteringsplikt.....	26
3.10	Daglig leders delegerings adgang	30
3.11	Daglig leders lojalitetsplikt	32
4	BETYDNING I FUNKSJONSFORDELING.....	35
4.1	Rettsvirkning av myndighetsoverskridelse	35
4.2	Ansvar etter aksjelovgivningene	37
4.3	Et personlig ansvar.....	39
4.4	Organansvar	40
5	DAGLIG LEDERS POSISJON I ANDRE TILFELLE.....	41
5.1	Daglig leder tilsettes av generalforsamlingen	41
5.2	Flere daglige ledere	41
6	OPPSUMMERING	43
7	LITTERATURLISTE	46
7.1	Lover og forarbeider	46
7.2	Juridiske litteratur	46
7.3	Internettsider	47
7.4	Rettspraksis	47

1 Innledning

Forvaltningen av et selskap kan organiseres på forskjellige måter. Det er hovedsakelig to former for aksjerettslige ledelsesstrukturer. Den ene formen er to-trinn modell hvor man deler opp selskapsledelsen i ledelsesorgan og kontrollorgan. Eksempel på det er det tyske systemet hvor de to organene har separate kompetanser. Den andre formen er ett-trinn modell hvor det bare er et organ, for eksempel det angloamerikanske. De nordiske landene, herunder Norge, har imidlertid en mellomvariasjon.¹ I selskaper hvor de ikke har daglig leder², er styret det eneste forvaltningsorgan. Denne formen for selskapsforvaltning ligner på den ett-trinn modellen. I selskaper med daglig leder har de lederstrukturen som ligner på to-trinn modellen. Men slik lederstruktur har en vesentlig forskjell fra den to-trinn modellen: I to-trinn modellen har organene separate kompetanseområder, mens kompetansefordeling mellom styret og daglig leder i norske selskaper har overlappende karakter.

Ved slik overlappende kompetanse kan det reise en rekke rettslige og praktiske spørsmål. I det praktiske næringsliv blir daglig ledere, som gjerne betegnes som administrerende direktør, ansett som "den mektigste gruppen i norsk næringsliv".³ Aksjelovene kan imidlertid gi et annet inntrykk: Det er styret som har den overordnede myndighet for selskapets forvaltning,⁴ og styret har tilsynsansvar for daglig leder. Det er ikke sjeldent å høre at styrets ønsker ble settet til side av daglig leder. I andre selskaper kan daglig leder i realiteten umyndiggjort av styret. Ansvarsklargjøring for styret og daglig leder har i de senere årene medført at flere styremedlemmer- og daglig leders ansvars har blitt bragt inn for retten. Alt dette forsterker et behov for å se nærmere på funksjonsfordeling mellom styret og daglig leder.

¹ Se Jesper Lau Hansen, *Nordic Company Law* (2003) s. 9

² Plikten til å ha daglig leder i aksjeselskaper er endre ved lovendring juni 2013. Aksjeselskaper kan nå i større grad å velge bort daglig leder, noe som gjør at flere selskaps kan ha en lederstruktur som ligner på den ett-trinn modellen.

³ NOU 2003:19 pkt. 7.2 s. 35

⁴ Endringen i aksjeloven juni 2013 kan forsterke et slik inntrykke. Lovendringen gjør at det er mulig for flere små aksjeselskaper å velge bort daglig leder. Styret står for det totale ansvaret for selskapet.

1.1 Tema for oppgaven

Tema for denne fremstillingen er forholdet mellom styret og daglig leder ved utøvelsen av deres funksjoner, nærmere bestemt daglig leders posisjon i forhold til styret etter aksjelovgivningen. Formålet med fremstillingen er å undersøke nærmere balansegangen i funksjonsfordeling mellom styret og daglig leder.

1.2 Rettskildebildet

1.2.1 Aksjelover

De viktigste rettskilder er lov om aksjeselskaper av 13. juni 1997 nr. 44(heretter asl.) og lov om allmennaksjeselskaper av 13. juni 1997 nr. 45(heretter asal.). Begge lovene stammer fra aksjeloven 1976. Endringer ligger i systematikk og formuleringer, men realitetsendringer er ikke like omfattende.⁵ Når det gjelder forholdet mellom styret og daglig leder, innebærer den nye aksjelovgivningen 1997 en presisering av funksjoner i forhold til aksjeloven 1976. I enkelte punkter er også den eldre loven av interesse i tolkningen. Regler i de organisatoriske sider i aksjeselskaper er forenklet ved lovendring i juni 2013. Aksjeselskaper står nå fritt til å bestemme om de skal ha daglig leder eller ikke. For selskaper som velger å ha daglig leder, innebærer ikke endringen noen betydning i funksjonsfordelingen.

1.2.2 Forarbeider

NOU 1996:3 er en felles forarbeider til begge aksjelovene. Ot.prp. nr. 23 (1996-1997) pkt. 6 behandler de organisatoriske spørsmål. Problematikken av selskaps ledelsesoppgaver var allerede nevnt i NOU 1992:29 og Ot.prp. nr. 36(1993-1994).

1.2.3 Rettspraksis

Rettspraksis er en viktig rettskilde ved lovtolkning, særlig hvor det er uklar ordlyd i lovtekstene og man ikke finner klare holdepunkter i forarbeiderne. Den rettspraksisen som blir brukt i fremstillingen handler ofte ikke direkte om funksjonsfordeling mellom styre og daglig leder, men de selskapsrettslige spørsmål ved siden av de arbeidsrettslige, erstatningsrettslige eller strafferettslige spørsmål. Så lenge denne rettspraksisen kan bidra til å belyse problemstilling-

⁵ Andenæs (2006) s. 4.

ene i fremstillingen, er den relevant å ta med. Det er klart rettspraksis fra Høyesterett som har størst vekt. Imidlertid er ikke all spørsmål som er reist i fremstillingen har vært behandlet i Høyesterett. I den forstand underrettenes praksis kan være til hjelp å illustrere poenger i drøftelsene vil jeg også tillegge de en rettskildemessig verdi.

1.2.4 EØS-avtalen, EU-direktiver

Norge er gjennom EØS-avtale forpliktet til å holde sine selskapsrettslige lovgivninger i samsvar med EU.⁶ Bakgrunnen til at det ble satt ned et aksjelovutvalg til å jobbe med den nye aksjelovgivningen var norsk regeltilpasning til EØS-regelverket. 1. EU-direktivet art. 9 har bestemmelse om vern for tredjeparts interesse ved kompetanseoverskridelse i et selskapsorgan, herunder daglig leder. Det andre selskapsdirektivet har krav på adgang til flere daglig leder i nasjonal rett.

1.2.5 NUES-anbefalinger

Pga. regnskapsloven og børsforskriften som er hjemlet i børsloven, har NUES-anbefalingers rettskildestatus blitt annet enn en vanlig anbefaling. NUES-anbefalinger har først og fremst betydning i børsnoterte allmennaksjeselskaper. Men det er ingen hindring for andre aksjeselskaper å anvende anbefalinger i sin selskapsorganisering.

1.2.6 Juridiske litteratur

Det er få juridisk litteratur som behandler direkte om forhold mellom styre og daglig leder. Generelle aksjeselskapsrettslige fremstillinger er først og fremst Andenæs: Aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper (2006). Videre er det av Aarbakke m.fl.: Aksjeloven og allmennaksjeloven kommentarutgaven(2012). Ulseth(2006): Daglig leders stillingsvern, tar opp spørsmål mellom de selskapsrettslige og arbeidsrettslige problemstillinger.

1.3 Presiseringer

Fremstillingen vil begrenses til styre og daglig leder i aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper. Når det ikke er nødvendig å skille mellom aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper, vil det bruke felles betegnelse som "selskap(er)". Jeg bruker forkortelse "asl." for aksjeloven, og

⁶ EØS-loven art. 77.

"asal." for allmennaksjeloven. Aksjeloven og allmennaksjeloven har innholdsmessig og systematisk stor likhet. Bestemmelsene om kompetanser til styrets og daglig leders har derfor nesten likt innhold i begge lovene. Jeg vil ta utgangspunkt i aksjeloven. I den utstrekning der en sontring er av betydning, vil det bli presisert.

I fremstillingen vil ordene "oppgaver", "kompetanser" og "funksjoner" brukes om hverandre. Det skyldes en uensartet språkbruk i juridisk litteratur i forhold til lovteksten. Kapittel 6 del 2 i aksjelovene har overskrift som "Ledelsens oppgaver og saksbehandling mv", men i juridisk litteratur blir de oppgaver gjerne også kalt kompetanser⁷, funksjoner, gjøremål⁸.

Fremstillingen behandler daglig leder i utgangspunkt som et organ. På enkelte punkter vil daglig leder også behandlet som arbeidstaker⁹. Forholdet mellom styret og daglig leder i et konsernforhold er omfattende, og dermed ikke vil bli behandlet i fremstillingen her.

1.4 Struktur

Fremstillingen undersøker forholdet mellom den daglige ledelsen og styrets myndighet bærer preg av overlappende funksjonsfordeling. Dette vil bli behandlet i punkt 2.

Fremstillingens hovedtema er daglig leders myndighet i forhold til styret. Dette vil bli behandlet i punkt 3 hvor det er delt i 11 underpunkter. I punkter 3.1 til 3.5 drøfter daglig leders eksklusive myndighet i forhold til styret. Om begrensning og utvidelse i den daglige ledelsen vil bli behandlet henholdsvis i punkt 3.1, 3.6 og 3.7. Styreinstruks til daglig leder i noen utvalgte selskaper vil bli undersøkt. Dette drøftes i punkt 3.8. Daglig leders rapporterings- og underrettingsplikt i punkt 3.9. Daglig leders delegerings adgang i punkt 3.10. Daglig leders lojalitetsplikt i punktet 3.11

Betydning i funksjonsfordeling dreier seg om rettsvirkning av myndighetsoverskridelse og daglig leders ansvar etter aksjelovgivningen. Dette i punktet 4.

⁷ Som for eksempel i Ulseth 2006

⁸ Se Andenæs 2006 s. 378-385.

⁹ For eksempel i punkt 5.6.2 om daglig leders lojalitetsplikt overfor styret ved interessekonflikt. Se mer om forhold mellom styre og daglig leder som arbeidstaker i Ulseth (2006).

I punkt 5 nevner det kort om daglig leders kompetanse i andre tilfelle: Når daglig leder tilsettes av generalforsamlingen, og i tilfellet det er flere daglige ledere i selskapet.

I punktet 6 er det en oppsummering.

2 Overlappende funksjonsfordeling

Det er en sikker rett at styret har rett og plikt til å stå for forvaltning av selskapet.¹⁰ Hva som omfattes i forvaltningen er spesifisert i § 6-12 (1) annet punktum, og annet ledd til femte ledd. Styret har imidlertid ikke alltid hatt den eksklusive rett til forvaltningen. Etter dagjeldende aksjeloven 1976, hørte nemlig forvaltningen av selskapet under styret og administrerende direktør (nå daglig leder), dersom selskapet har den. I tillegg, har administrerende direktør den daglige ledelse for selskapet og skal følge de retningslinjer styret har gitt. Styret har tilsynsansvar overfor administrerende direktør. Men "dette reelt ikke innebærer at det i forholdet mellom styret og daglig leder er styret som alltid har det avgjørende ord."¹¹ Det ble vist til behovet for presisering av ledelsesstrukturen, fordi: "regelverket dels var unødig komplisert, dels uklar, bl.a. med hensyn til hvem som kan treffe beslutninger og til forholdet mellom selskapsorganene."¹²

I sitt forslag om selskapsorganer som styret og daglig leder, ønsket aksjeutvalget videreføre styrets myndighet om det overordnede ansvar for forvaltningen av selskapet:

Utvalget har sett det som viktig at styreansvaret markeres ved en viss utbygging av reglene i gjeldende lov på dette området. Selv om hovedsynspunktet – det alminnelige krav om forsvarlig forvaltning - ligger fast, antar utvalget at en konkretisering i regelverket av ulike sider av styrets plikter vil kunne bidra til en bedre bevisstgjøring når det gjelder innholdet av lovenes krav til styrets handlemåte.¹³

Utvalget også mente at tilsynsansvaret er en viktig del av styrets oppgave at det bør fremgå i lovbestemmelsen. Dermed kom utvalget med et forslag om fastlegging av tilsynsansvar. "Bestemmelsene vil ha betydning både i forhold til innholdet og omfanget av tilsynsansvaret og ved aktsomhetsvurderingen når det gjelder styreansvaret." ¹⁴

Ved lovutkast til nye aksjelovene, skilte Aksjeutvalget mellom forvaltningsmyndighet og tilsynsansvar, noe som justisdepartement har sluttet seg til.¹⁵ Resultatet ble slik at den overord-

¹⁰ Jf. Andenæs s. 378-379

¹¹ Jf. NOU 1996:3 s. 53

¹² Jf. NOU 1996:3 punkt 7.1 s. 52

¹³ NOU 1996:3 pkt. 7.2.2 s.55

¹⁴ NOU 1996:3 pkt. 7.2.2 s 55

¹⁵ Ot. prp. nr. 23(1996-1997) pkt. 6.4.3.4.

nede forvaltningen av selskapet hører under styret (§6-12) og styret fører tilsyn med daglig leder (§6-13). Daglig leder står for den daglige ledelsen (§6-14) og har underrettingsplikt (§6-15). Det er de hovedoppgaver til styret og daglig leder. I forhold til 1976 loven, medfører den nye aksjelovgivningen en tydeliggjøring og bevisgjøring av styres forvaltning- og tilsynsansvar. Samtidig utvidet daglig leders plikter til å omfatte både den daglige ledelse og underrettingsplikt overfor styret om virksomhet, stilling og resultatutvikling.

Funksjonsfordeling mellom styret og daglig leder er i midlertid ikke klart definert i aksjelovgivningen, men bærer preg av funksjonsoverlapping. I følgende punkt 2.1 og 2.2 er eksempler på funksjonsoverlapping mellom styret og daglig leder.

2.1 Styrets forvaltning i selskapet og den daglige ledelse av selskapet virksomhet

Styret har ansvar for forsvarlig organisering av virksomhet, jf. § 6-12(1) annet punktum.

Spørsmål er hva som ligger i den forsvarlige organiseringen. Aksjeutvalget kommenterte i forarbeider om styrets ansvar for forsvarlig organisering i aksjeselskap:

*"Annet punktum presiserer at styret skal sørge for forsvarlig organisering av virksomheten. Utkastet viderefører her gjeldende lov § 8-7 første ledd første punktum. Styret har det overordnede ansvaret for at selskapet organiseres på en formålstjenelig måte, at det har tilstrekkelig og kvalifisert personale, klare ansvarslinjer mv."*¹⁶

En forsvarlig organisering innebærer at styret skal sørge for at selskapet har de organer som følger av de preseptoriske bestemmelser og de organer som selskapet trenger for driften. En forsvarlig organisering også innebærer at styret gir daglig leder tilstrekkelig midler i driften av administrasjon. En forsvarlig organisering kreve også at organer internt og utad skal fungere på en forsvarlig måte.

Daglig leders ansvar for den daglige ledelse av selskapets virksomhet er regulert i § 6-14(1). Verken lovteksten eller forarbeider utdyper hva som ligger i den daglige ledelse av selskapets virksomhet. Ulseth deler den daglige ledelse i tre kategorier: Oppgaver knyttet til henholdsvis

¹⁶ NOU 1996:3 s. 136

selskapets strategi, organisasjon og operasjonelle forhold.¹⁷ Etter den alminnelige språkforståelse er det nærliggende å forstå at ansvar for organisering, herunder tilstrekkelig og kvalifisert personale kan også ligge under den daglige ledelse av administrasjon. Etter aksjelovgivningens ledelsesstruktur må det imidlertid forstås slik at styret har det overordnede ansvar for selskapets organisering, mens daglig leder står for mer detaljert organisering. Styret har plikt til å påse at selskapet har en god daglig ledelse, herunder en god organisering av virksomhet og gjennomførings av strategier som tjener til selskapets formål. Oppdager styret at organisering ikke er forsvarlig, kan det gripe inn og instruere daglig leder om evt. endring. Det oppstår en funksjonsoverlapping mellom styret og daglig leder, nærmere presisert styrets funksjon overlapper daglig leders funksjon. En slik overlapping kan virke som en ekstra sikkerhet i forhold til selskapets virksomhet. I grensetilfelle kan slik overlappingen imidlertid skape tvil, herunder spørsmålet om hvor langt kan styret gripe inn uten å berøre kjernen i den daglige ledelse.

2.2 Styrets selvstendig ansvar for orientering av selskapets økonomi og daglig leders internkontroll og underrettingsplikt

Styret plikter å påse at ... regnskap og formuesforvaltning er gjenstand for betryggende kontroll, jf. § 6-12(3). Dette innebærer at styret har det overordnede ansvar for selskapets økonomi.

Daglig leder skal sørge for at regnskapet er i samsvar med lov og forskrifter, og formuesforvaltning er ordnet på en betryggende måte, jf. § 6-14(4). Daglig leder skal sørge for gjennomføring av betryggende forvaltning i den daglige ledelse på et underordnende nivå.¹⁸ Det ligger under daglig leders ansvar for regnskap og den umiddelbar internkontroll.¹⁹ Det er en plikt i den forstand at daglig leder står ansvarlig for at regnskap er i samsvar med lov og forskrifter, og formuesforvaltning er ordnet på en betryggende måte. Daglig leders erstatningsansvar ved overtredelse av bestemmelsen har vært behandlet i rettspraksis. For eksempel: LB-2010-

¹⁷ Se Ulseth(2006) s.139-140. En slik deling er i første rekke for å fastsette daglig leders plikt i forbindelse med bedømmelse av daglig leders stillingsvern. En slik deling er relevant i fremstillingen fordi daglig leders stillingsvern er vurdert utfra oppgaver som omfattes i stillingen.

¹⁸ Se også Aarbakke m.fl. (2012) s. 487

¹⁹ Jf. §6-14(4). Aarbakke m.fl. mener at daglig leder etter denne paragrafen har et umiddelbare hovedansvar for internkontroll, som overlappes av styrets ansvar for dette etter §6-12(3), se Aarbakke m.fl. (2012) s. 494

75338 om daglig leders ansvar for unnlatelse av å bruke skattetrekkskonto og unnlatt å betale ved forfall. Dommen LF-2011-90285²⁰ om daglig leder ble erstatningsansvarlig for ikke å ha sørget for å tegne ny forsikring for næringsbygget. Retten anså at det lå under daglig leders plikt å forsikre selskapseiendeler i den utstrekning som er nødvendig for en betryggende formuesforvaltning.

Hva som omfattes av den overordnede internkontroll og det gjennomføringsnivået er ikke lett å fastslå. Vanligvis må styret kunne stole på at formuesforvaltning kunne gjennomføres på en trygg måte gjennom den daglige ledelse.²¹ Styret vil derimot ha større ansvar for internkontroll når selskapet har en anstreng økonomi.²²

Daglig leders underretting- og informasjonsplikt er ny i forhold til aksjeloven 1976. Den utvidede plikten skulle etter lovgivernes mening "å sette styret i bedre stand til å utøve kontroll med daglig leder og utføre sine plikter i selskapet."²³ Styrets ansvar for orientering innebærer en presisering som etter forarbeider er ment å bidra til en bedre bevisgjøring av styrets handlemåte. Det er daglig leder som vanligvis sitter med den viktigste informasjonen om regnskap og formuesforvaltning i selskapet. Underretting- og informasjonsplikten har betydning for styrets orientering av selskapets økonomi.

I forarbeider ble det drøftet forholdet mellom styrets selvstendig orienteringsansvar og daglig leders underretting og informasjonsplikt etter § 6-15, at daglig leders underretting- og informasjonsplikt fratar ikke styrets selvstendige ansvar for å holde seg orientert av selskapets økonomi.²⁴ Styrets selvstendige ansvar innebærer at styret kan kreve at daglig leder gir oftere rapportering enn lovens krav. Styrets selvstendige ansvar innebærer også at styret kan etter § 6-12(4) iverksette de undersøkelser som er nødvendige.

²⁰ Det ble anke til Høyesterett vedr. sakskostnader, men anken nektet fremmet, HR-2012-412-U.

²¹ Se rt-1979-393 og rt.1992-93. Dommene gjaldt imidlertid straffesaker.

²² Se Perland (1999) avsnitt 2.3.1

²³ Ot.prp.nr.36(1996-1997) s. 70

²⁴ ot.prp.nr. 36 (1996-1997) s. 70-71

På denne måten, overlapper styret daglig leders funksjon. Omfanget av overlappingen avhenger av hvor aktivt styret er. En slik overlapping kan være utfyllende i utøvelsen av organenes funksjoner. På den andre siden kan den skape tvil ved grensetilfelle.

2.3 Nærmere om den daglige ledelse

Daglig leders hovedoppgave består av den daglige ledelse av selskapets virksomhet, jf. § 6-14(1). Bestemmelsen gir daglig leder myndighet til å utøve den daglige ledelsen, samt en plikt til å organisere den daglige ledelse av virksomhet av selskapet. Hva som faller under den daglige ledelse gir ikke loven nærmere anvisning på. Rekkevidde av den daglige ledelse er negativt begrenset i § 6-14(2): Den daglige ledelse omfatter ikke saker som etter selskapets forhold er av uvanlig art eller stor betydning. Det er et skjønnsstema som indikerer konkret vurdering. Den daglige ledelse omfatter ikke saker som etter selskapets forhold er av uvanlig art, den daglige ledelse omfatter heller ikke saker som etter selskapets forhold er av stor betydning. Med andre ord, ved vurdering av om en sak er av uvanlig art eller av stor betydning, må vurderingen knytte konkret opp mot selskapets forhold. Ordlyden "eller" tilsier kriteriene er alternativt. Oppfyller et av de alternativene vil saken falle utenfor den daglige ledelse. Selv om saken etter selskapsforhold ikke er av uvanlig art, vil likevel falle utenfor den daglige ledelse hvis den har stor betydning for selskapet. Og motsatt.

Forarbeider inneholder lite veiledning om den daglige ledelse. Mangelen på presisering kan tyde på at det "eksisterer en underforstått oppfatning på hva den daglige ledelse går ut på."²⁵

Rekkevidden av begrepet den daglige ledelse er i viss utstrekning behandlet i rettspraksis. Det er imidlertid få Høyesterettsdommer som har behandlet om temaet. For å kunne gi et bredere aspekt av rekkevidden av den daglige ledelse, vil jeg også bruke noen lagmannsdommer. Noen dommer er eldre enn 1997 eller avsagt før den nye aksjelovgivningen trådte i kraft. I og med det er ikke endringer i den daglige ledelse, anses de dommene fortsatt har sin relevans.

"Den daglige ledelse omfatter ikke saker som etter selskapets forhold er av uvanlig art eller stor betydning, heter det i loven. Hva dette innebærer avhenger av det enkelte selskaps stør-

²⁵ Jf. Ulseth(2006) s. 139

relse og virksomhetens art." jf. rg-1995-412. Selskapets forhold kan være et ganske vidt begrep. Alle sider forhold kan omfattes. Det kan omfatte selskapets størrelse, virksomhetens art, selskapets økonomisk stilling, selskapets strategi, plan og budsjetter, selskapets eierforhold, osv.

Hvis et selskap driver med eiendoms kjøp og salg, vil overdragelse av eiendom vanligvis falle innenfor den daglige ledelse. Annerledes er det i RG-2000-1180. Saken er av avtalerettslige karakter, men ved siden av det, reiste det selskapsrettslige spørsmål. Et selskap hvor vesentlige eiendeler bestod av to forretningsgård ble besluttet solgt. Spørsmål var om megleren, som var selskapets mangeårige forretningsfører (en advokat) har gitt aksept til budet med bindende virkning for selskapet. Retten fant ut at "det åpenbart at en beslutning om å akseptere et tilbud for salg av eiendommene er en disposisjon av så uvanlig art og stor betydning for selskapet at denne beslutning i utgangspunktet må tillegge styret som kollegium."²⁶

Saksforhold i rt-1999-330 er av selskapsrettslig art. Saken gjelder krav om innløsning av aksjer på grunnlag av majoritetens misbruk av sin innflytelse. Selskapet hadde inngått en avtale med et advokatfirma som igjen var eid av selskapets majoritetsaksjonær. Retten etter en helhetsvurdering kom frem til at det ikke forelå maktmisbruk fra majoriteten. Problemstillingen av vår interesse er om det forelå en mangel på styrebehandling av advokatavtalen. Mao. Advokatavtalen var av stor betydning etter selskapets forhold, og som skulle ligge under styrets myndighet. Selv om deltakerne i advokatfirmaet utgjorde den majoriteten i selskapet, ble advokatavtaleinngåelse ansett som et vesentlig brudd på aksjeloven formelle saksbehandlingsregler. Om den formelle styrebehandling hadde funnet sted, ville ikke advokatavtalen ha inngått, fordi da ville majoriteten ha vært inhabil i saken. Dommen impliserte at advokatavtaleinngåelsen var en sak av stor betydning for selskapet og dermed faller utenfor den daglige ledelse.

Dommen LB-2001-774 gjelder en garanti som ble stilt i forbindelse med et aksjekjøp ikke anses bindende for investeringsselskap. Administrerende direktør hadde gått ut over fullmakt etter aksjeloven 1976 § 8-7 annet ledd (nå asl. §6-14 annet ledd). Lagmannsretten mente garantidelen var av uvanlig art i den forstand at selskapet aldri stilt garanti i forbindelse med

²⁶ S. 1190

aksjekjøp tidligere. Garantien var av stor betydning for selskapet i den forstand at hvis garantien ble gjort gjeldende, ville selskapet ha blitt bundet opp mot halvparten av sin totale aksjeportefølje i et unotert selskap.

Det kan være slik tilfelle at når saken vurdert opp mot et av de selskapets forhold, anses saken av uvanlig art eller av stor betydning, men vurdert opp mot et annet selskapets forhold vil det ikke anses som av uvanlig art eller stor betydning. Dommen Rt-1999-353 er et eksempel. Saken gjaldt om et norsk selskap hadde gitt bindende betalingstilsagn for sitt svenske søsterselskaps varekjøp. Datterselskapenes virksomhets art tilsier at en betalingsplikt er av uvanlig art, men etter konkret vurdering kom retten frem til at tilsagnet var bindende. Retten la vekt på at tilsagnet var gitt av produksjonssjefen ved det norske datterselskapet, som igjen var gitt fragsagnsfullmakt av sin administrerende direktør (daglig leder) som eier de to datterselskapene fult ut gjennom et morsselskap. Det var et eierforhold i selskapets forhold som har gitt utslagsgivende effekt i dommens utfall:

Det å pådra et selskap et betalingsansvar for et annet selskaps innkjøp, vil nok regelmessig være en disposisjon som faller utenfor daglig leders myndighet. Jeg er likevel blitt stående ved at Torgersen- som var i den spesielle stilling at han var eneeier av konsernet – ikke gikk ut over sin kompetanse da han som daglig leder bekreftet betalingstilsagnet.²⁷

Oppsummering

Som utgangspunkt kan ikke saker som lån, betalingsansvar, kjøp/salg av fast eiendom eller garantistillelse ligge under den daglige ledelse. Rekkevidden av den daglige ledelse avhenger imidlertid av art og betydning av hver enkelte sak vurdert utfra selskapets forhold. I de ovennevnte dommene, drøftet alltid retten den daglige ledelse opp mot styrets myndighet. Saker som ligger under styrets myndighet, faller utenfor den daglige ledelse. La vel merke om en ting: Hva daglig leder har fått fullmakt av styret har også betydning for bedømmelse av den rekkevidden av den daglige ledelse.

²⁷Side 362.

3 Daglig leders myndighet i forhold til styret

I følge aksjelovgivningen har daglig leder som hovedoppgave står for den daglige ledelse. Andre oppgaver som ligger under daglig leders ansvar finner man på forskjellige steder i del 2 i kapitel 6. Styrets forvaltningsmyndighet og instruksjonsmyndighet gir imidlertid et inntrykk av at styret kan gripe inn med retningslinjer og pålegg i hva som helst oppgaver tilhører daglig leder. Finnes det noen eksklusive myndigheter for daglig leder etter aksjelovgivningen? Hvordan er daglig leders myndighet i forhold til styret ellers etter aksjelovgivningen? Det er de to spørsmålene jeg skal se nærmere på i følgende fremstillingen.

3.1 Kjernen i den daglige ledelse

Det er blitt drøftet i punkt 2.1 og 2.2 om grensen mellom den daglige ledelse og styrets forvaltning kan være flyttende, og styret overlapper daglig leders funksjon. Det finnes ikke et forbud mot styret griper inn i den daglige ledelse i lovgivningen. Aksjelovens lederstruktur taler heller ikke imot slik innblanding. Reelle hensyn trekker imidlertid i annen retning: For at daglig leder skal ha sin reelle betydning i et selskap, bør den få anledning til å utøve sine kompetanser som er tillagt av aksjelovgivningen.

Den samme ordlyden "den daglig ledelse" er brukt i § 6-32 om daglig leders presentasjonsrett utad selskapet. Aarbakke mfl. uttalt i kommentarutgaven om § 6-32 som følgende: «Daglig leders myndighet antas for øvrig i det hele tatt ikke å kunne begrenses ved intern instruks i en slik utstrekning at det reelt ikke lar seg forene med den mulighet til å representere selskapet utad som normalt vil være et vilkår for en tilfredsstillende varetakelse av den daglige ledelse.» Dette handler om et kjerneområde i den daglige ledelse som ikke kan innskrenkes av overordnede organ i selskapet.

3.2 Forberedelse av styresaker

Daglig leder har ansvar for forberedelse av styresaker, jf. § 6-21. Bestemmelsen er ny i forhold til eldre rett. Daglig leder er uttrykkelig nevnt til å ta seg av forberedelsesarbeid. Dette er

en presisering av daglig leders ansvar for forberedelse av styresaker.²⁸ Grunn til å trekke inn daglig leder til å forberede styresaker er antagelig at daglig leder har etter sin stilling i selskapet den beste kjennskap og kompetanse til å forberede saker når det gjelder den daglige ledelse. På den måten sikrer selskapet at sakene får et tilfredsstillende grunnlag. Dette taler for at daglig leder har rett til å bli involvert i forberedelse av styresaker.²⁹

Bestemmelsen pålegger imidlertid like mye plikt på styret for en forsvarlig behandling av styresaker: "Det overordnede ansvaret for en forsvarlig behandling av styresaker ligger imidlertid hos styrets leder. Det er derfor presisert at daglig leders forberedelse av styremøtene skal skje i samråd med styrets leder."³⁰ Daglig leders rett og plikt er ikke til hinder for styrets overordnede ansvar for behandling av styrets saker. Ordlyden understreker et samarbeid med styret. Meningen er å sikre et forsvarlig saksbehandlingsgrunnlag, som det uttrykkelig gitt i paragrafens annet ledd: Det skal være tilfredsstillende behandlingsgrunnlag.

3.3 Daglig leders rett og plikt til å delta styrets behandling

Lovbestemmelsen § 6-19(4) uttrykker klart at det er en rett og plikt for daglig leder med mindre styrets³¹ bestemmer noe annet i den enkelte sak. Bestemmelsen innebærer en endring i forhold til eldre loven. Dagjeldende aksjeloven 1976 ga daglig leder bare møterett, men ikke møteplikt. Daglig leders plikt til å delta i styrebehandling må ses i sammenheng med § 6-15(2) om daglig leders plikt til å gi nærmere redegjørelse om bestemte saker.³² Formålet med daglig leders deltakelse i styrets behandling er for å gi en betryggende saksbehandling.

Reglen om på hvilken måte deltar daglig leder styrets behandling på finner man i første ledd. Etter lovendring juni 2013 har styret fått større frihet til å bestemme møteform, men saker

²⁸ NOU 1996:3, s.144

²⁹ Modifikasjon foreligger i tilfelle hvor daglig leder selv er inhabil til å forberede saker som har særlig betydning for egen del eller for daglig leders noen nærstående at daglig leder må anses for å ha fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i, jf. § 6-27(1), her under avsettelse av daglig leder, gransking av daglig leder. I slik tilfelle må de som forbereder sak ha direkte kontakt med styrets leder.

³⁰ Jf. NOU 1996:3 s. 144

³¹ Jf. §6-25 om alminnelig flertallskrav

³² Jf. NOU 1996:3 s. 143, jf. ot. prp. nr. 36(1993-1994) s. 212.

skal bli behandlet på en betryggende måte. Dette gjelder imidlertid bare aksjeselskaper³³. For allmennaksjeselskaper er det som hovedregel fortsatt kreves fysisk møtebehandling.

3.4 Daglig leders rett til å kreve at styret behandler bestemte saker

Daglig leder kan kreve at styret behandler bestemte saker, jf. § 6-20(2). Ordlyden gir daglig leder en rett til å kreve styrebehandling. Det er opp til daglig leder å vurdere om han vil bruke denne retten, jf. "kan". Saken som kan kreves styrebehandling må være av konkret karakter og den skal være aktuell, jf. ordlyden "bestemte saker". Saker som kreves styrebehandles må tilhøre styret, jf. første ledd, jf. § 6-12. Daglig leder kan kreve styret behandle saken raskt slik at: "styrebehandlingen ikke i realiteten blir en etterhåndsbehandling av saker som er avgjort av administrasjonen."³⁴

Daglig leders rett til å kreve styrebehandling også innebærer at daglig leder kan sende ut innkalling til styremøte hvis styret ikke etterkommer et slikt krav.³⁵ Spørsmål kan reises her er om daglig leder kan kreve styret behandle saken i bestemt sakbehandlingsform. Ordlyden er taus om dette. Forarbeider har heller ikke nevnt dette punktet. Bestemmelsen § 6-20 må ses i sammenheng med § 6-19. Som et utgangspunkt, skal styresaker behandles i møte, jf. § 6-19 (1). Men styrets leder kan bestemme en annen behandlingsform, forutsetter at behandlingsformen er betryggende.³⁶

Ved lovendring juni 2013 nr. 40 uttalte departementet under tvil om å følge opp forslaget i Knudsen Utredningen om å oppheve kravet om at visse saker skal behandles i møter i asl. § 6-19 (1) annet til fjerde punktum. Fjerning av asl. § 6-19(1) annet til fjerde punktum innebærer at styret kan organisere sin arbeidsmåte fritt, samtidig "signaliserer at møter normalt er å anse som den mest betryggende arbeidsformen."³⁷

³³ Endring innebærer forenkling for mellomstore og små aksjeselskaper. Se Prop. L. (2012-2013) s. 103-104

³⁴ Jf. ot. prp. nr. 23 (1996-1997) s. 149. Justisdepartementet slutter seg til landsorganisasjon i Norges høringsuttalelse: ... at kravet til aktualitet ikke bare går på betydningen av saken men også på tidsmomentet slik at styret ikke blir et sandpåstrøingsorgan».

³⁵ Se lovkommentarutgave.no: lovkommentar aksjeloven, under punkt § 6-20 annet ledd.

³⁶ Gjelder aksjeselskaper. Styret i allmennaksjeselskaper har imidlertid mindre frihet til å bestemme behandlingsform. Vise saker må behandles i styremøte, jf. asal. § 6-19 (1).

³⁷ Se fotnote over

Etter departementets oppfatning er det klart å foretrekke at styremedlemmene holder møter en gang i blant slik at de kan treffes og kommunisere med hverandre muntlig. Det er likevel ikke nødvendigvis en oppgave for lovgiverne å gi direktiver om dette. Departementet legger dessuten vekt på at det enkelte styremedlem fortsatt vil ha en rett til å kreve møtebehandling. Denne regelen vil kunne ha praktisk betydning blant annet for styremedlemmer som representerer de ansatte.³⁸

Lovendringen innebærer at aksjeselskaper får større frihet til å organisere behandlingsmåte. Departementet forutsetter likevel at styremedlem, særlig ansattes representanter fortsatt vil ha en rett til å kreve møtebehandling. "Styremedlemmene" og "daglig leder" likestilt i bestemmelsen § 6-20(2). Dette tilsier at daglig leder kan også kreve saker behandles i møte. Styrebehandling i møteform er etter lovgivernes mening som en mest sikker saksbehandlingsform. I følge av "fra det mer til det mindre prinsippet", kan da daglig leder også kreve saksbehandling foretas på en annen måte enn fysiskmøte.

3.5 Daglig leders rett til å representere selskapet utad i saker som inngår i den daglige ledelse.

Daglig leders rett å representere selskapet utad er regulert i aksjelovgivningen. Det skilles mellom organkompetanse og kompetanse daglig leder har som fysisk person. Som et selskapsorgan har daglig leder rett til å representere selskapet utad i saker som inngår den daglige ledelse, jf. § 6-32. Daglig leder kan også få signatur rett av styret, hvis det ikke bestemmes av vedtektene, jf. § 6-31(1). Rett til å representere selskapet utad kan også daglig leder ha som fysisk person gjennom avtalelovens § 10 om stillingsfullmakt.

Ifølge ordlyden i § 6-32 gis daglig leder myndighet til å representere selskapet utad i saker som inngår i den daglige ledelse. Hva som ligger innenfor daglige ledelse er regulert i § 6-14. Selv om ordlyden ikke uttrykker en eksklusiv myndighet, vil en kontekstuell lesing med § 6-30 og § 6-32 gi en oppfatning i denne retningen. Loven gir styret representasjonsrett i selskapets utad, og daglig leder i saker i den daglige ledelse. Lovens presisering av representasjonsrett i saker som inngår den daglige ledelse tyder på at dette er tilsiktet funksjonsfordeling mellom styret og daglig leder. Aksjelovgivningens hierarkiske ledelsesstruktur taler også i denne retning: Styret har det overordnede ansvaret, mens daglig leder er en underordnede selskaps-

³⁸ Jf. prop. 111 L. (2012-2013) i punkt 6.5.4

organ med ansvaret innenfor den daglige ledelse. Dette innebærer at myndighet til å representere selskapet utad i den daglige ledelse ikke kan settes til andre organ i selskapet uten at daglig leder blir avskaffet.

3.6 Utvidelsen i daglig leders myndighet

Daglig leder står for den daglige ledelse. Den daglige ledelse omfatter ikke saker som ligger under styrets myndighet. Dvs. daglig leder har som hovedregel ikke myndighet til å avgjøre saker som ligger under styret. Spørsmål er om daglig leders myndighet kan utvides med fullmakt fra styret.

Det første spørsmål er om styret har adgang til å gi fullmakt i saker utenom den daglige ledelse. I utgangspunktet, kan fullmakt gis til daglig leder for saker av uvanlig art og av stor betydning etter selskapsforhold, men da må et av de to vilkår i § 6-14(3) være oppfylt: fullmakten tildeles av styret i det enkelte tilfelle, eller styrets beslutning ikke kan avvennes uten vesentlig ulempe for selskapet. Ordlyden "det enkelte tilfellet" peker i retning av saken er av konkret karakter. Forarbeider har ikke gitt nærmere veiledning på det, men bare peker på at bestemmelsen er en videreføring av eldre rett. Selv om lederstruktur og styrearbeid i aksjeloven er ment å være fleksibel for å tilpasse hver enkelte selskaps behov, understreker forarbeider at kompetansefordeling mellom selskapsledelsen bør være klargjort. Som departementets uttalte i ot.prp. nr. 23 (1996-1997):

Det gjør seg gjeldende motstridende hensyn ved utformingen av reglene om ledelsesstrukturen ... For øvrig er det en fordel om loven gir klare regler når det gjelder kompetansefordelingen mellom ledelsesorganene.³⁹

Lovgiverens intensjon om klar kompetansefordeling mellom ledelsesorganene har imidlertid bakgrunn i uklar arbeidsfordeling mellom styret og administrerende direktør i den tiden før de nye aksjelovene trådte i kraft. Intensjonen bak tydeliggjøring av selskapsledelses oppgaver var i hovedsak ment som en bevisgjøring av styrets handlemåte. Dette taler imot styrets adgang til å delegere bort oppgaver som ligger under sin myndighet. I samme retning mener Aarbakke m.fl. at fullmakt på generelt nivå ikke kan gis til saker som utenfor den daglige ledelse.⁴⁰

³⁹ Ot.prp. nr. 23(1996-1997) s. 57.

⁴⁰ Aarbakke (2012) s. 494.

Hensyn til aksjeeiere og kreditor gir ikke direkte utslag i spørsmålet om kompetansefordeling mellom styret og daglig leder, men en riktig kompetansefordeling vil gi selskapet i sin helhet en positiv virkning, og dermed blir hensyn til aksjeeiere og kreditorene også ivaretatt. Effektiv hensyn trekker i motsatt retning. Styret har det overordnede ansvar for forvaltning. Det vil fort være ineffektivt og kostnadskrevende å behandle alle saker som ligger under styret, særlig for de store selskaper med kompliserte selskapsforhold. Styret har myndighet til å delegere oppgaver i tråd med forsvarlig organisering. Styret kan da opprette et nytt organ og delegere bort oppgaver til det. Ulemper med det er at det vil øke risiko for uønsket byråkrati i selskapet og kompliserer forhold mellom selskapsorganene. Det kan også være vanskelig å forstå hvorfor styret kan delegere til andre organ, men ikke til daglig leder. Det avgjørende argument som taler for adgang til å gi fullmakt er styrets tilsynsansvar. Styret skal føre tilsyn med den daglige ledelse, men også skal føre tilsyn med selskaps virksomhet for øvrig, her under, de andre oppgaver utenom den daglige ledelse. Om styret gir daglig leder en fullmakt som ligger utenfor den daglige ledelse, har styret fortsatt tilsynsplikt med det. Fullmakt som er gitt til daglig leder er en form for delegasjon. Delegasjon er en tildeling av beslutningsmyndighet fra et organ til et annet organ, uten tildelingsorgan selv gir fra seg myndighet, ei heller fraskriver seg ansvar. Reelle hensyn tilsier at styret ikke kan fritas for ansvar ved å sette bort oppgaver til andre organer. Hensynet bak aksjelovgivningens funksjonsklargjøring mellom styret og daglig leder, ansvarsbevisgjøring⁴¹ av styrets handlemåte, er dermed ivaretatt.

Konklusjon etter dette er at styret har adgang til å gi fullmakt i saker utenom den daglige ledelse.

Utvidelsen i daglig leders myndighet vil i realiteten bety at daglig leder står også for den saken som vanligvis ligger under styret. Eksempel i en slik utvidelse finnes i dommen LB-2004-5274. Saken gjelder garantierklæring som var blitt gitt av daglig leder. Garantierklæring ligger vanligvis utenfor de saker av den daglige ledelse, jf. drøftelsen i punktet 2.3, dermed ligger den utenfor den daglig leders beslutningsmyndighet. I denne saken forelå en særskilt fullmakt som daglig leder skulle spesielt påta seg. Garantierklæringen ble ansett å ligge innenfor daglig leders myndighet.

⁴¹ Jf. NOU 1996:3 punkt 7.2.2 s. 55

Utvidelsen av daglig leders myndighet kan påvirke forholdet internt. For daglig leders vedkommende er utvidelsen imidlertid ekstra arbeidsbyrder. Styrets adgang til å utvide daglig leders myndighet avhenger av bl.a. hva som er regulert i arbeidskontrakten. Hvis arbeidskontrakten er taus på dette området, står styret fritt til å delegere i medhold av aksjelovene. Hvis arbeidsoppgaver til daglig leder er regulert i arbeidskontrakten, må arbeidskontrakten tolkes i lys av aksjelovene, samt arbeidsrettslige regler.

Ved utvidelse av daglig leders myndighet, utvider også daglig leders ansvar til de nye pålagte oppgaver. Daglig leder vil kunne bli ansvarlig for feil eller forsømmelser som er utvist i utøvelsen av de utvidete myndighetene. Hvis daglig leder tilsidesetter sine oppgaver, står han eller hun i tillegg i et kontraktsbrudd-forhold.

Utvidelsen av daglig leders myndigheter kan også påvirke forholdet eksternt. Størst betydning av en slik utvidelse ligger i forholdet mellom selskapet og selskapets medkontrahenter. Daglig leders presentasjonsrett gjelder vanligvis bare for saker som inngår i den daglige ledelse, jf. § 6-32. Fullmakt fra styret som utvider daglig leders presentasjons myndighet. Dette kan gi en rettsvirkning i at daglig leders rettshandling kan binde selskapet for saker som ikke ligger under den daglige ledelse.

3.7 Begrensning i daglig leders myndighet

Begrensning i den daglige ledelse kan etter arbeidsrettslig regler være et spørsmål om degradering og uthuling av daglig leders stilling.⁴² I fremstillingen vil det imidlertid bare drøfte spørsmål gjeldende daglig leder som et organ.

Det er et kjerneområde i den daglige ledelse som ikke kan begrenses av overordnede organ i selskapet, jf. drøftelsen i 3.1. Begrensning som skal behandles i dette punktet ligger midt imellom det kjerneområdet og den yttergrensen som er tillatt av regler i aksjelovene.

Det første spørsmål som reises er om styret har adgang til å begrense daglig leders myndighet. Svaret er nok bekreftede. Det ligger i styrets overordnede forvaltings myndighet i selskapet og

⁴² Se Ulseth 2006 s. 429 flg.

tilsynsansvar med daglig leder, det ligger også i styrets instruksjonsmyndighet etter aksjelovgivningen.

Styret kan gi instruksjoner om begrensning i daglig leders myndighet. På bakgrunn av daglig leders lovpålagte plikt om å stå for den daglige ledelse og den overlappende funksjonsfordelingen mellom styret og daglig leder etter aksjelovgivningen, kan det i noen tilfelle skape tvil om hvor vidt er daglig leders myndighet begrenset. Det reiser et spørsmål om det bør stille krav i instruks som begrenser daglig leders kompetanse: Krav om klarhet. Med andre ord: Bør instruks som begrenser daglig leders kompetanse være klare og tydelige?

Aksjelovene har intet nærmere regulering på hvordan kan kompetansen begrenses av styret. Aksjelovgivningens lederstruktur om at styret har den overordnede myndighet taler for at ikke behøver å stille krav på begrensning. Imidlertid, har krav om klarhet betydning i utøvelsen av organenes kompetanser. Det gjelder både internt og eksternt. Av effektivhets hensyn bør begrensning være klar og tydelig, slik at begge organene internt er klare over hvert sitt kompetanseområde. Hensyn til underordnede ansatte i selskapet taler også for et krav om klarhet, slik at de er klare over sine ansvarsområder. Forholdet eksternt vises hovedsakelig i forholdet mellom selskapet og medkontrahenter. Daglig leders kompetanseoverskridelse kan binde selskapet etter § 6-33. I utforming av bestemmelsen har lovgiver vektlagt hensyn til medkontrahenten.⁴³ Det er viktig at begrensningen står som klar og tydelig slik at daglig leder ikke inngår avtaler på de områder hvor han ikke lenger er kompetent til. Uklarhet i begrensning kan medføre selskapets forpliktelse overfor tredjemann. Dette kan illustrere med en tingretts dom fra 2011. Saken gjelder en PR-avtale som var inngått av konsernsjef med et kommunikasjonsfirma. Spørsmålet var om konsernsjef har kompetanse til å inngå en slik avtale. Retten kom frem til at kompetanse til å inngå en PR-avtale ligger i funksjonen av konsernsjef. Instruksen som var gitt i forbindelse med en granskning ikke kunne anses som begrensning i dens stillingsfullmakt. Retten uttalte at: "En instruks som skal begrense en daglig leders stillingsfullmakt må fremsettes på en slik måte at innholdet og dens rekkevidde fremkommer på en klar måte."⁴⁴

⁴³ På dette punktet går norsk aksjelovgivningen langt i å beskytte medkontrahenten ved kompetanseoverskridelse av selskapets organer enn det som kreves av EU-direktivet nr. 1 art. 9. Se også under punkt 4.1.

⁴⁴ TSAFO-2011-46827

Klarhetskrav kan også gi utslag i bedømmelse av daglig leders erstatningsansvar etter § 17-1. Er instruks om begrensning klar og tydelig utformet, vil kompetanseoverskridelsen anses som forsettlig eller uaktsomt, og daglig leder vil bli ansvarlig for evt. selskapets forpliktelser overfor tredjepart.

Mye taler for at det bør stille et krav om klarhet i begrensning i den daglige ledelse. Det gjenstår å se hvordan spørsmålet vil bli vurdert i Høyesterett.

Begrensning i den daglige ledelse kan skje på flere måter. Det kan være slik at styret synes daglig leder ikke evner å håndtere noen enkelte saker, men samtidig ønsker å beholde daglig lederen av annen grunn. I slikt tilfelle vil de enkelte oppgaver bli satt bort til andre kompetente. Det kan også skje i tilfellet hvor det er i forbindelse med gransking i noen sider av den daglige ledelse, men likevel ikke nødvendig å avsette daglig lederen. Begrensning i den daglige ledelse betyr ikke nødvendigvis noe negativt betonet. Det kan også skje i tilfellet hvor daglig leder blir tatt ut av en enkelt sak for så å konsentrere seg om andre oppgaver.

Rettsvirkning av en slik begrensning vises internt i at daglig leder ikke vil bli ansvarlig for den delen av daglig ledelse som er blitt fratatt ham. Når det gjelder forholdet mellom selskapet og god troende medkontrahtenter, vil imidlertid daglig leders kompetanseoverskridelse binde selskapet. God tro kriteriet vil lettere å være oppfylt i tilfellet hvor daglig leders kompetanse er begrenset. Det er naturlig at medkontrahtenten tror at en daglig leder har fulle kompetanser som er tillatt av lovgivningen, med mindre kompetansebegrensning er kjent.

3.8 Styreinstruks

Styret har instruksjonsmyndighet overfor daglig leder. Det ligger i at styret er det overordnede forvaltnings organ i selskapets hierarki, og det ligger i daglig leders plikter å følge etter de retningslinjer og pålegg styret har gitt, jf. § 6-14(1). Styrets instruksjonsmyndighet er ganske vid, og gjelder alt innen forvaltningen av selskapets virksomhet. Styret kan instruere daglig leder med fastsatt instruks, men er ikke begrenset til dette. En fastsatt instruks har betydning i bl.a. vurderingen av daglig leders ansvar. Med sin instruksjonsmyndighet og ledelsesstruktur i den overlappende funksjonsfordeling i aksjelovene kan styret begrense eller utvide kompetanseområdet for den daglige ledelse.

3.8.1 Styreinstruks

En måte styret gir retningslinjer og pålegg på er å gi instruks. Styret "kan" fastsette instruks for daglig ledelse, jf. § 6-13(2). Ordlyden "kan" gir styret valgfrihet. Lovgiverne ønsker å gi selskap en frihet til å bestemme bruken av instruks utfra hver enkelte selskapers situasjon.⁴⁵ Aksjelovene har intet regler i utforming av instruks. Det kan fastsette instruks skriftlig, i form av dokument, epost eller møtereferat. Andre former som muntlige instruks kan også tenkes. Det er heller ingen regulering på dens innhold. Det er opp til styret å bestemme. For selskaper med ansatte representert i styret, er det likevel en ikke-uttømmende liste over hva styreinstruks skal inneholde, jf. § 6-23. Bestemmelsene må forstå slik at når det ikke er krav om å fastsette instruks, kan styret bestemme innhold selv.⁴⁶ Nærings og handelsdepartementet er gitt myndighet til å gi forskrifter om styreinstruks, men hjemmelen er imidlertid ikke brukt.

I følge lovteksten, skal instruks gjelde "den daglige ledelse", jf. § 6-13(2). Bestemmelsen i § 6-14 med overskrift "daglig ledelse" inneholder imidlertid ikke rapporteringsplikt. Spørsmål er da om instruks også kunne regulere daglig leders rapportering- og underrettingsplikt. Daglig leders rapporteringsplikt til styret er uttrykkelig nevnt i NOU 1996:3:

I generelle instruks for daglig leder kan det f.eks. fastsettes nærmere regler om saker som skal forelegges styret, om daglig leders adgang til å delegere saker til sine underordnede, om daglig leders rapportering til styret mv.⁴⁷

At loven ikke gir nærmere veiledning på hva styreinstruks skal omfatte, skyldes antagelig den sedvanlige oppfatning av forholdet mellom styret og daglig leders funksjonsfordeling i tidligere praksis i næringslivet. Praksis fra andre enn myndighetene kalles publikumssedvane, og sedvane har sin relevans som en rettskilde.⁴⁸ Hvor stor vekt en sedvane kan ha er avhengig av andre rettskildefaktorer. Vi skal i følgende fremstillingen se på styreinstruks til daglig leder fra noen utvalgte selskaper. Formålet med det er å se om styreinstruks i det praktiske livet er i samsvar med lovgivernes intensjon. Og på de områder hvor lovene er taus, kan det også gi en

⁴⁵ Se ot.prp. nr.23(1996-1997) s. 147-148

⁴⁶ Se også Aarbakke m.fl. (2012) s. 516

⁴⁷ NOU 1996:3 s. 138

⁴⁸ Se Erik Boe (1996) s.273 flg., og Torstein Eckhoff ved Jan E. Helgesen (2001) 5. utgave s. 244 flg.

pekepinn på hvor går grense for styreinstruks for den daglige ledelse, men da må de sedvaner ses i lys av andre rettskildefaktorer.

I NUES-anbefalinger punkt 9 er det anbefalt at styret bør sette instruks for den daglige ledelsen, og med særlig vekt på klar intern ansvars- og oppgavefordeling. Konsekvens av uklar ansvars- og oppgavefordeling kan være at disposisjon foretas av daglig leder binder selskapet. Rt-2011-410 kan tjene som et eksempel. Saken gjaldt om det har inngått en bindende leieavtale av daglig leder. Retten kom frem til at leieavtalen var kommet i stand og selskapet er bundet av avtalen. Flertallet uttalte i premissen avsnitt (43) som følgende:

Det kan innvendes at det vil være urimelig overfor Ernst & Young å anse Solbakk for å være legitimert når selskapets ledelse bare i begrenset omfang har kjent til hva som foregikk. Men det er selskapet som er nærmest til å sørge for at rutiner og instruks er på plass, slik at ansatte vet hvilken kompetanse de har og tar nødvendige forbehold dersom de fremforhandler avtaler de ikke selv kan slutte.

Saken reiste spørsmål om kompetanseoverskridelse og legitimasjon/fullmakt. Det at selskapet ikke hadde en rutiner som kan klargjøre ansattes kompetanse har antagelig også gitt utslag i dommens utfall. Ved mangel av generelle instruks om kompetansefordeling kan tvilen medføre konsekvenser som være til ugunst for selskapet.

3.8.2 Analyse

I forbindelse med oppgaven, har jeg sett gjennom en antall styreinstruks som ligger åpent på de respektive selskapers nettsider. De fleste styreinstruks har regulering på alle punkter for styrearbeid som det kreves av aksjelovgivningen. Utforming av instruks bærer gjerne preg av generelle karakter. Mange selskaper har egne instruks til daglig leder, men de fleste er ikke så lett tilgjengelig. De som er tilgjengelige, er i varierende grad hvor detaljert funksjonsfordeling er regulert. Her må det også ta i betraktning at styret har myndighet til å instruere daglig leder i enkelte saker, slik at forholdet mellom styret og daglig leder i praksis vil være enda mer komplisert.

I følgende fremstillingen skal vi se litt nærmere på de utvalgte selskaper:⁴⁹ EQOLOGY, Orkla ASA, Scana Industrier ASA.

Orkla ASA ⁵⁰

Styreinstruksen inneholder en presisering av daglig leders rapporteringsplikt overfor styret. I følge instruksens punkt 2.1.2 skal daglig leder underrette om tidligere vedtak som har betydning for driften, som er vesentlig endret. Dette er hjemlet i § 6-15 (2) om styrets adgang til å kreve nærmere redegjørelse om bestemte saker. Det er også et eget punkt om vedtaksoppfølging: Daglig leder skal sørge for vedtak blir iverksatt, og ansatte og involverte parter får tilstrekkelig informasjon om vedtakene. Dette er en presisering av daglig leders oppgave i den daglige ledelse etter § 6-14.

Instruksen til daglig leder er kortfattet, men inneholder en del nødvendige presiseringer. Daglig leders oppgaver og plikter følger etter denne instruks, i tillegg til de alminnelige oppgaver og plikter etter allmennaksjeloven.

EQOLOGY⁵¹

EQOLOGY har en egen styreinstruks for daglig leder. Instruksen omfatter daglig leders myndighet og plikter, inhabilitet og taushetsplikt. Formålet er å klarlegge myndighet- og ansvarsområder for selskapets ledelse.

Instruksen ikke bare nøyer seg med å referere generelt fra lovteksten, men også presiserte saker som må styret behandles. I punkt 2.5 er det listet opp saker som følgende:

Kjøp eller salg eiendeler med en samlet verdi av mer enn kr. 1 millioner.

Enhver kontraktsinngåelse for Selskapet med en kontraktsverdi av mer enn kr. 1 millioner.

Innledning eller forlik av eventuelle søksmål eller voldgiftssaker som gjelder beløp på mer enn kr. 1 millioner.

Ethvert vedtak om å ta opp lån eller utstede garantier på vegne av utenforstående som gjelder beløp større enn kr. 3 millioner

⁴⁹ Det er vanskelig å få tak i styreinstruks for små aksjeselskaper. En annen grunn til å velge de store selskapene er at det vil være mer detaljert funksjonsfordeling mellom styret og daglig leder, desto lettere å sette problemstilling på spissen.

⁵⁰ <http://www.orkla.no/Om-Orkla/Eierstyring-og-selskapsledelse/Styreinstruks-Orkla-ASA>

⁵¹ <http://ir.eqology.com/governance/ceo/>

I punkt 2.6 er det gitt at daglig leder har myndighet til å avgjøre saker av uvanlig karakter eller avgjørende betydning, herunder saker som nevnt i 2.5 dersom styrets vedtak ikke kan avventes uten at det vil være stor skade for selskapet. Forstår dette forutsetningsvis: Under den fastsatte beløpsramme for de saker som er listet under punktet 2.5 har daglig leder myndighet til å avgjøre uten styrebehandling.

Spørsmålet om rekkevidden av den daglige ledelse er avhengig av sakens art eller dens betydning etter selskapets forhold. I det aktuelle tilfellet, vil forholdet i selskapet EQOLOGY har betydning i bedømmelsen av rekkevidden. Jeg velger likevel ikke å gå inn i selskapets virksomhet for å finne ut det, men drøfter det på et generelt nivå. Hvis konklusjon etter den konkrete vurdering etter selskapets forhold er at saken ligger under daglig ledelse, er saken grei. Det følger av aksjelovene at daglig leder står for den daglige ledelse, og styret har myndighet til å gi instruks for den daglige ledelse. Hvis konklusjon er at saken ligger under styremyndighet, er dette et eksempel på utvidelse av daglig leders myndighet som ble drøftet i punktet 3.5.

Instruksen kan også anses som å være en mellom løsning at det gis fullmakt for saker som ligger utenfor den daglige ledelse, men samtidig setter opp en beløpsbegrensning for å redusere risiko for saker av stor økonomisk betydning blir behandlet utenom styret.

Scana Industrier ASA⁵²

Om daglig leders oppgaver i selskapet er det i instruksjonen henvist til allmennaksjeloven § 6-14 og § 6-15. Det er gitt generelle instruksjoner om at daglig leder har plikt til å forberede styresaker, møte- og orienteringsplikt i styremøte, osv. Også at styret kan instruere daglig leder i en hvilken som helst sak. Spørsmål som kan reises her er om hvordan det å forstå uttrykket "hvilken som helst sak".

At daglig leder skal følge de retningslinjer og pålegg styret har gitt til enhver tid er hjemlet i § 6-14(1). Men det er vanskelig å forstå ordlyden slik at det omfatter hvilken som helst sak styret gir retningslinjer og pålegg om. Det er i punkt 2 foran har nevnt en overlappende funk-

⁵² <http://www.scana.no/sites/all/files/scana/companies/documents/styreinstrukssiasa190209.pdf>

sjonsfordeling om styrets myndighet overlapper daglig leders myndighet. Det er også drøftet i punktet 3.1 om arbeidsfordeling som innebærer daglig leder skal få beholde sitt kjerneområde ved utøvelsen av funksjoner.

Uttrykket "hvilke som helst sak" må dermed tolkes mer nyansert. Styret har myndighet til å instruere, men kan ikke instruere daglig leder i den forstand at det i realiteten umyndiggjør daglig leder.

Oppsummering

Etter denne gjennomgangen av de utvalgte instruksene ser vi at selskapene generelt følger opp aksjelovgivningenes krav. Store deler av styreinstruksene er ofte generelle referanser av lovbestemmelser, men det virker som om selskapene har tatt sine situasjoner i betraktning ved utforming av styreinstruks til daglig leder. Underveis reiste det noen spørsmål som ikke kunne leses direkte ut fra aksjelovene. Instruks må tolkes i lys av lovgivningen og andre rettskilder, slik at de er i samsvar med gjeldende rett.

3.9 Daglig leders rapporteringsplikt.

Daglig leders rapporteringsplikt er regulert i § 6-15. Bestemmelsen er ny i forhold til eldre rett. Bestemmelsen pålegger daglig leder en plikt til å gi den nødvendige informasjon for å sette "styret i stand til mer effektivt å kunne føre kontroll med daglig leder."⁵³

For aksjeselskaper, er det et minimumskrav om underretting hver fjerde måned. Minimumskravet var hver tredjemåned før lovendring 2006. Begrunnelsen for endringen var for å tilpasse selskapers øvrige rapporteringsplikter⁵⁴. Lovendringen tyder på at lovgivernes tilbøyelig vilje om at aksjeloven beste mulig kunne tilpasse fleste mulige aksjeselskaper. For allmennaksjeselskaper, er det rapportering hver måned som et minimumskrav. Den hyppigere underrettingsplikt har bakgrunn med allmennaksjeselskapers karakter å gjøre. Loven krever at styret skal følge med selskapets virksomhets og dets utvikling. Det er ingen hindringer for styret

⁵³ Jf. NOU 1996:3 s. 138

⁵⁴ For eksempel terminene for arbeidsgiveravgift og merverdi Ot.prp.nr.55 (2005-2006) s.74.

å kreve oftere rapportering enn lovbestemmelsen. Dette ligger i styrets overordnede ansvar for forvaltning av virksomhet, nærmere bestemt følger § 6-12(3), og den generelle instruksmyndighet.

Underretting kan skje muntlig eller skriftlig. Om daglig leder holder underretting i møte, er det naturlig at han eller hun kunne sende rapport i skriftlig form i forveien eller i etterkant. Hensyn til en forsvarlig saksbehandling tilsier dette.

Daglig leder skal gi underretting om selskapets "virksomhet", "stilling" og "resultatutvikling". Hva som ligger under de tre begrepene er verken definert i lovteksten eller forarbeider. Etter den alminnelige språkforståelsen, omfatter "selskapets virksomhet" selskapets aktivitet. Ifølge § 6-12(2) skal styret fastsette planer og budsjetter for selskapets virksomhet, og evt. retningslinjer. Daglig leders rapporteringsplikt vil etter dette omfatte gjennomføring av fastsatte planer og budsjetter, og evt. tilbakemelding om gjennomføring av retningslinjer.

Selskapets stilling kan forstås som selskapets situasjon eller posisjon i markedet. Ifølge § 6-12(3) skal styret holdet seg orientert om selskapets økonomiske stilling. Daglig leders rapporteringsplikt vil innebære orientering av selskapets utviklingsstilling både på det økonomiske og strategiske.

Selskapets resultatutvikling peker i retning av regnskap og formuesforvaltning. Styret har en selvstendig plikt til å påse at dets regnskap og formuesforvaltning er gjenstand for betryggende kontroll, jf. § 6-12(3). Daglig leders rapporteringsplikt innebærer at han eller hun må underrette styret om inntekter fra forskjellige kilder, forskjellige kostnader, skattekostnader, ekstraordinære poster, driftsresultater, bruttoresultater, ol.⁵⁵

Når det er sagt, må daglig leders rapporteringsplikt ses i sammenheng med daglig leder funksjon etter aksjelovgivningen. Daglig leder står for den daglige ledelse. Det som ligger utenfor den daglige ledelse vil som utgangspunktet ikke omfattes i daglig leders rapporteringsplikt. Med mindre daglig leder er gitt fullmakt i det enkelte tilfelle eller nedfelt i selskapets vedtekter.

⁵⁵ Regnskapsloven § 6-1 og § 6-1a

Det er ikke gitt krav om hvor omfattende redegjørelsen skal være. Forarbeider sier at det "må avgjøres konkret ut fra selskapets størrelse, hva slags saker daglig leder har hatt til behandling siden forrige underretning, og hvor stor betydning disse sakene må anses å ha for vedkommende selskap. Det må også legges vekt på hva slags rolle styret selv har i selskapet. Dersom styret opptrer aktivt i forvaltningen, må det stilles mindre krav til rapporteringen enn dersom styret i første rekke har en tilsynsfunksjon. Avgjørende må være at styret gis en rimelig mulighet til å kunne vurdere daglig leders arbeid og selskapets stilling."⁵⁶

I annet ledd, er det uttrykkelig gitt styret adgang til å kreve daglig leder til å gi en nærmere redegjørelse om bestemte saker. En slik redegjørelse kan også kreves av det enkelte styremedlem, jf. annet ledd annet punktum. Forarbeider presiserer at et slikt krav fra det enkelte styremedlem må settes frem på styremøte. Videre forutsetter forarbeiderne at saker som bes om nærmere redegjørelse må gjelde selskapets virksomhet.

Det kan oppstå en situasjon hvor et styremedlem har fått fullmakt i en bestemt sak. Spørsmål er om dette styremedlemmet på egenhånd kan kreve nærmere redegjørelse for den bestemte saken. Ordlyden i annet ledd annet punktum skiller ikke hva slags konkret oppgave det enkelte styremedlem står i. I følge forarbeider, gir ikke bestemmelsen det enkelte medlemmet rettighet til å opptre på egen hånd.⁵⁷ Grunnen til det er antagelig at "alle styremedlemmene får tilgang på samme informasjon."⁵⁸ Bestemmelsen sikter også til å ivareta hensyn til de ansattrepresentanter som sitter i styret, at de har mulighet til å be om opplysninger.⁵⁹ Dette tilsier at informasjon må deles på et styremøte, og at kravet om nærmere redegjørelse av saken bør fremsettes i styremøte. Det er et samlet styre som fører kontroll med daglig leder og tilsyn med selskapets forvaltning.

På den andre siden, er det nødvendig å skille et enkelt styremedlem og et styremedlem som har fått fullmakt for en bestemt sak. Fullmakten tildeles av et samlet styre. Styrets mulighet til

⁵⁶ Jf. NOU 1996:3 s. 138

⁵⁷ NOU 1996:3 s.139

⁵⁸ Uttalelsen fra NOU 1992:29 s 151 som ble sittet i NOU 1996:3, se s. 138

⁵⁹ Se note over

å vurdere daglig leders arbeid i en bestemt sak kan i slikt tilfelle foretas av det styremedlemmet. Det ligger i fullmektigens lojalitetsplikt å melde fra til styret om viktige endringer og sakens utvikling som har betydning for selskapets virksomhet. Hensyn til selskapets forvaltning er da i varetatt. Det kan virke både byråkratisk og ineffektivt hvis fullmektigen må fremsette krav om redegjørelse på et styremøte. En fullmakt er ofte for å avlaste styrets arbeidsbyrd, men uten adgang til å sette frem krav om redegjørelse vil fullmakten miste sin hensikt.

Konklusjonen er imidlertid vanskelig å trekke. Det er avhengig av redegjørelses omfang og betydning for selskapet, og ikke minst hvor aktivt styret er. Det avgjørende er samme som bestemmelsens formålet: om det kan føre bedre kontroll med daglig leder og den daglige ledelse.

Loven pålegger daglig leder en plikt til underretting. Kan det også være en rett for daglig leder til å kreve å holde et styremøte? Departementets i ot.prp. (1996-1996) nr. 23 sier som følgende: "I tillegg til dette vil departementet bemerke at dersom de kortperiodiske summeringene gir grunn til det, kan daglig leder kreve at det holdes et styremøte hvor han eller hun kan gjøre rede for selskapets stilling." Dette tilsier at daglig leder under en viss omstendighet kan kreve styret holde et møte.

Styrets overordnede tilsynsansvar for selskapets virksomhet utføres i stor grad av underretting fra daglig leder. Det er ikke sjeldent å høre at styremedlemmer klager på at daglig leder tilbakeholder informasjon. Imidlertid, har styret et aktiv tilsynsansvar. Det må iverksette de undersøkelser det finner nødvendig for å kunne utføre sine oppgaver. Styret er pliktig til å holde tilsyn med den daglige ledelse. Det er en forutsetning at daglig leder skal oppgi riktig informasjon i underretningen om selskapets virksomhet, stilling, resultatutvikling og andre informasjon som styret er bedt om å få redegjørelse for. Daglig leder kan heller ikke tilbakeholde informasjon som er av betydning for styrets beslutninger. Det følger av den ulovfestede lojalitetsplikt. Daglig leder kan bli erstatningsansvarlig for skade som han i egenskap av daglig leder forsettlig eller uaktsomt har voldt eller har medvirket, jf. § 17-1. Hvis styret meddeles ufullstendig eller feilaktig informasjon fra daglig leder, kan det redusere styrets erstatningsansvar. LA-2007-37537 kan tjene som et eksempel. Saken gjelder styreansvar. Samtidige styremedlemmer ble funnet erstatningsansvarlig, men ansvaret til et av de samtidige styremedlem ble lempet etter skadeerstatningsloven § 5-2 pga. villedende informasjon fra daglig leder.

3.10 Daglig leders delegerings adgang

Aksjelovene er taus om daglig leders delegerings adgang. Daglig leders adgang til å delegere bort oppgaver vil følge etter de alminnelige regler om selskapsforvaltning, med mindre selskapets vedtekter og styreinstrukser bestemmer noe annet. Det er ligger i ledelsesstruktur i aksjelovgivningen. Videre drøftelse i fremstillingen forutsetter vedtekter og instrukser er taus på dette punktet.

Daglig leder må anses å ha en adgang til å delegere bort oppgaver til sine underordnede. Det følger av aksjelovgivningenes system. Reelle hensyn tilsier at jo større selskap, desto større behov for daglig leder til å delegere. Adgang til delegering medfører ikke det overordnede ansvar for den daglige ledelse forsvinner. Dette ligger i begrepet delegasjon og i prinsipper bak aksjelovgivningen.

Hvor mye kan en daglig leder delegere er heller regulert i aksjelovene. Hovedregel må være at daglig leder ikke kan delegere bort alle oppgaver slik at hans posisjon i realiteten står tom. Begrunnelse er det samme som prinsippet bak det at styret ikke kan selv utføre forvaltning på den måten at daglig leder i realiteten blir umyndiggjort.

Spørsmål som henger sammen med delegeringsadgang er i hvor stor grad kan daglig leder organisere sin administrasjon. En vid delegerings myndighet ville ha lite reelle betydning hvis daglig leder i liten grad kan organisere sin administrasjon. Det er enighet i juridiske litteraturer at daglig leder har myndighet til å organisere sin administrasjon, mens styret har det overordnede ansvar for at organisering skal være forsvarlig. En eksakt grense er imidlertid vanskelig å trekke. Det avhenger av bl. a. selskapets forhold. Generelt, har daglig leder myndighet til å bygge ut administrasjon slik som han synes er forsvarlig og hensiktsmessig. Innen hans administrasjon kan daglig leder delegere oppgaver på den måten som er hensiktsmessig for selskapets virksomhet.

Daglig leders adgang til å delegere bort oppgaver til andre enn underordnede organ er heller ikke regulert i aksjelovgivningen. Pga. aksjeselskaps hierarkiske oppbygging, utelukker daglig leders adgang til å instruere medlemmer i styret eller ansatte som sitter i bedriftsforsam-

ling. Dette ligger også i delegering-begrepets natur. Som hovedregel, delegerer et overordnet organ oppgaver til et underordnet. Spørsmål er om daglig leder kan delegere oppgaver til en utenforstående. Hva med et konsulentfirma som skal ta seg av de enkelte oppgaver i den daglige ledelse? Det er ikke forbudt i aksjelovgivningen. Reelle hensyn taler for en slik delegering, særlig med tanke på de mellomstore og små aksjeselskaper. Utførelsen av de enkelte oppgaver som settes bort til utenforstående må avgjøres etter den alminnelige kontraktrettslige regler. Selskapsrettslig sett står daglig leder fortsatt for det overordnede ansvar for den daglige ledelse. At daglig leder er av formell eller reell karakter har ikke betydning for evt. ansvar. Rt-2010-93 kan tjene som et eksempel. Saken er av erstatningsrettslig art, men reiste spørsmål om daglig leders plikter etter § 6-14. A var arbeidstaker, eneaksjonær, enestyre og daglig leder i sin skogsbedrift. Gjennom en årrekke har han satt bort de administrative oppgaver til et regnskapsfirma før han stiftet aksjeselskapet. I og med det var regnskapsfirmaet som foreslo stiftelse av aksjeselskap, regnet han med at det samme ville fortsette etter stiftelsen av AS. Noe spesielt i saksforholdet var at A var ordblind og regnskapsfirmaet visste om dette. Senere ble A skadet i arbeidet, men forsikringsselskap nektet å betale erstatningssummen fordi selskapet hans ikke hadde tegnet yrkesskadeforsikring. Dommen er dissens. Flertallet la vekt på et strengt syn på ansvaret for unnlatelse av oppfyllelsen av forsikringsplikten. Mens mindretallet la vekt på yrkesskadeforsikrings formål om å verne arbeidstaker slik at erstatning bør betales fullt ut. Men både flertallet og mindretallet var enige når det gjelder daglig leders lovpålagte ansvar. Flertall på tre syntes As erstatningsbeløp må reduseres pga. han i egenskap av daglig leder ikke har sørget for den lovpålagte forsikringsplikt. Mindretallet sier følgende: "Som det fremgår av førstvoterendes votum, kan ansvaret for å tegne lovbestemt forsikring vanskelig delegeres bort med befriende virkning; den som har tilsynsplikten, vil bli identifisert med sine hjelpere."⁶⁰ Daglig leders adgang til å delegere bort oppgaver til andre enn sine underordnede kan etter dette anses foreligge, men det overordnede ansvaret ligger fortsatt hos daglig leder.

⁶⁰ Avsnitt (60)

3.11 Daglig leders lojalitetsplikt

Aksjelovene inneholder ikke generelle bestemmelser om lojalitet. Imidlertid, finnes det en rekke spesielle bestemmelser som regulerer bl.a. daglig leders godtgjørelse fra andre enn selskaper (§6-17), habilitet (§6-27), misbruks av posisjon (§6-28), gaver (§8-6) osv. Til forskjell fra styremedlemmer, er daglig leder ansatt i selskapet. De spesielle lojalitetsregler må suppleres med den alminnelige lojalitetsplikt. At det foreligger "en alminnelig og ulovfestede lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold" er slått fast i høyesteretts dom Rt-1990-607.

Bestemmelsen § 6-28 annet ledd må forstås forutsetningsvis at styret kan ikke instruere daglig leder med beslutninger som er i strid med lov eller selskapsvedtekter, når det selv er pålagt plikt til ikke å etterkomme lovstridig beslutninger. Bestemmelsen er en videreføring av aksjeloven 1976.⁶¹ Bestemmelsen fastsetter en selskapsrettslig norm for styret og daglig leders handlemåte, samt en regel i bedømmelse av straffeansvar etter § 19-1. Den grunnleggende hensyn bak bestemmelsen er at underordnede som handler i samsvar med instruks i hovedsak ikke skal føre til straffrihet.⁶² Forarbeider uttalte også at: "På den annen side er det klart at en underordnet står i en meget vanskelig situasjon. Det må aksepteres at han bøyer seg om han bare er i tvil om vedtakets lovlighet, og selv om ugyldigheten er utvilsom, kan det være grunn til å frita ham for straff, se Andenæs 1.c. side 181."⁶³ Konflikten oppstår mellom forbudet om å etterkomme ugyldige beslutninger og hensynet til underordnede i den vanskelige tvangssituasjon. Det skilles ulovlige og ugyldige instruks. Det vil være utelukket å etterkomme en lovstridig instruks, selv om daglig leder har lojalitetsplikt. Dette er kommet tydelig frem i ordlyden i § 6-28 (2): Daglig leder må ikke etterkomme noen beslutning av ... et annet selskapsorgan hvis beslutningen strider mot lov eller mot selskapets vedtekter. Det antas at lovgiverne stiller større krav om lojalitet i tilfellet hvor instruks er ugyldige.

Avtaleloven § 36 kan være en skranke for lovlige, men urimelige instruks fra styret til daglig leder. Det følger av lojalitetsprinsippet at styret ikke kan gi instruks som er i strid med lov og vedtekter

⁶¹ Jf. NOU 1996:3 s. 102

⁶² Jf. Ot. prp.nr. 19(1974-1976)s. 111

⁶³ Se note over

Det har vært diskusjoner om selskapsinteresse i det juridiske miljøet.⁶⁴ Spørsmål som kan reises her er om daglig leders lojalitetsplikt i forhold til styrebeslutninger som er i strid med selskapsinteresser.

På den ene side står styret som daglig leders arbeidsgiver, og har den ulovfestede styringsretten overfor daglig leder. Det er daglig leders jobb og plikt til å følge styrets strategi og utføre det styret ønsker som han er blitt betalt for. Daglig leder har også lydighetsplikt overfor styret som sin overordnede. På den andre siden er daglig leder som ansatt i selskapet og skal ivareta selskapets interesse. Det å utføre en jobb som er i strid med selskapets interesse er i realiteten illojal mot selskapet.

I dommen Le-2003-36⁶⁵ uttalte lagmannsretten generelt om at "lojalitetsplikten overfor arbeidsgiver er strengere for en leder enn for en annen ansatt". Saksforholdet i dommen handler imidlertid om daglig leder i selskapet sa opp stilling og begynte i et konkurrerende selskap. Det handler om selskapets interesse mot daglig leders egne interesser. Men antakelig er det riktig å legge til grunn en slik forståelse: Jo høyere stilling jo strengere lojalitetsplikt.

En ryddig overordnede og underordnede forhold taler også for at daglig leder skal utføre styrets beslutning selv om den er i strid med selskapets interesse. I motsetning til offentligrett hvor spørsmålet om offentlige ansattes lojalitet kontra ytringsfrihet, som kan innebære samfunnsmessige betydninger, er situasjonen i privatrett noe annet. Eventuell skadevirkning vil begrenses innenfor det enkelte selskap. På andre side, har også selskap en side i kontakt med omverden, bl.a. lokalsamfunnet, ansatte osv.

Konklusjonen kan imidlertid være noe nyansert. Det er ikke lovgivernes at daglig leder overprøver styrets beslutninger. Lojalitetsplikt vil gå foran plikten til å etterkomme beslutninger i tilfellet hvor daglig leder ikke er oppmerksom på at beslutningene var interessestridige, selv om det i ettertid viser det seg at det var det. I en konkret situasjon må det også se hen til hvilken interesse som er krenket. Det kan være flere interesser som gjør seg gjeldende i et selskapsforhold, og i enkelte tilfeller kan noen av disse interessene være motstridende. Ved vur-

⁶⁴ Se bl.a. Sjøfjell «Sustainable Companies: Possibilities and Barriers in Norwegian Company Law» 2013

⁶⁵ Anke til Høyesterett nektet fremmet, HR-2004-511-U

dering må en se hen til hva tillattes av aksjelovgivningen, hvilke hensyn har den aktuelle bestemmelsen ment å ivareta. Og så må man se i selskapsvedtekter om det er spesielt regulert på sakens område. I tilfelle hvor det er åpenbart i strid med selskapsinteresser vil lovbestemmelsen i § 6-28 annet ledd gi utslagsgivende effekt. Daglig leder kan sette til side lojalitetsplikten og ikke etterkomme styrets beslutninger. Ellers kan daglig leder pådra seg evt. erstatningsansvar etter § 17-1 og straffeansvar etter § 19-1.

4 Betydning i funksjonsfordeling

Betydning i funksjonsfordeling som behandles i punktet her dreier seg om virkning av funksjonsfordeling internt i selskapet og eksternt, med blikket på daglig leder. Daglig leders ansvar ved feil/forsømmelser ved utførelse av sin funksjon eller tilsidesettelse av styret instruks er regulert i § 17-1 og § 19-1. Forholdet eksternt vises i daglig leders myndighetsoverskridelse, og det er regulert i § 6-33.

4.1 Rettsvirkning av myndighetsoverskridelse

Daglig leders disposisjon som angår den daglige ledelse binder selskapet, jf. § 6-32 og stillingsfullmakt etter avtalerettslige regler. Selskapet er i utgangspunktet også bundet når daglig leder ved disposisjon på selskapets vegne gått ut over sin myndighet, med mindre medkontrahtenten ikke er i god tro⁶⁶, jf. § 6-33. Disposisjon omfatter ikke bare det rettslige, men også det faktiske forhold, jf. Rt-2005-268.

Det er to vilkår som må være oppfylt. Det første er at daglig leder må ha gått "ut over sin myndighet". Det andre vilkår handler om medkontrahtentens subjektive forhold. I tillegg, må det foretas en redelighetsvurdering.

Bestemmelsen i §6-33 er en videreføring av aksjeloven 1976 §8-15⁶⁷. Det er i NOU 1992:29, Ot.prp.nr.36 (1993-1994), Ot.prp.nr.4 (1995-1996) drøftet bestemmelsens tilpasning i forhold til 1.selskapsdirektivet. I følge art. 9 i 1. selskapsdirektive skal:

Selskapet forpliktes overfor tredjemann ved de handlinger som er foretatt av selskapets organer, selv om handlingene ikke omfattes av selskapets formål, med mindre handlingene innebærer en overskridelse av den myndighet som organene er tillagt eller kan tillegges etter loven.

Bestemmelsen i direktivet hadde reist et tolkningsspørsmål. Både NOU 1992:29 og Ot.prp.nr.36 (1993-1994) la til grunn en forståelse av at handlinger "som ligger utenfor den kompetanse som loven tillegger vedkommende selskapsorgan, vil ikke binde selskapet".⁶⁸

⁶⁶ Jf. Andenæs (2006) s. 397.

⁶⁷ Med unntak en liten justering i bevisbyrden. Etter 1. selskapsdirektivet skal bevisbyrden om tredjepart var i ond tro ligge hos selskapet, mens aksjeloven 1976 var ikke i samsvar med dette kravet.

⁶⁸ Se NOU 1992:29 s. 141 og Ot.prp.nr.36 (1993-1994) §7-22.

Dansk rett har den samme forståelse. Mens Ot.prp.nr.4 (1995-1996) la en annen forståelse til grunn, at det "ved denne formen for myndighetsoverskridelse er det opp til den nasjonale lovgivning å fastsette om selskapet skal anses bundet, og eventuelt vilkårene for dette."⁶⁹ Forarbeideren drøftet spørsmålet som følgende:

Departementet er i tvil om hvilken løsning man bør legge til grunn. På den ene siden er den løsningen som ble valgt i Ot.prp.nr.36 (1993-1994) § 7-22 den sikreste i forhold til direktivet. På den annen side er departementet enig i det syn som er gjort gjeldende av enkelte av høringsinstansene, at det andre tolkningsalternativet materielt sett er å foretrekke. Forslaget i Ot.prp.nr.36 (1993-1994) § 7-22 kan skape en stor usikkerhet for medkontrahenten - særlig i forhold til disposisjoner som foretas av administrerende direktør. Det vises til at rammene for administrerende direktørs myndighet etter loven er svært skjønnsmessig fastsatt, jf. § 8-7 annet ledd. Det er derfor mye som taler for at man også ved overskridelse av myndighet som er tillagt selskapsorganet etter loven, lar spørsmålet om selskapet skal anses bundet eller ikke, avhenge av medkontrahentens aktsomme gode eller onde tro. Med en slik regel vil det ikke være den godtroende medkontrahentens risiko om disposisjonen objektivt sett skal anses å falle innenfor eller utenfor selskapsorganets lovbestemte myndighet.⁷⁰

Etter dette ble den siste nevnte tolkningen lagt til grunn i norsk rett. Svensk rett har den samme tolkning.

Daglig leders representasjon utad selskapet ligger i den daglige ledelse, jf. § 6-32, jf. § 6-14. Hva som ligger under den daglige ledelse må imidlertid vurderes konkret, jf. drøftelsen i punktet 2. Hvis disposisjonen etter vurderingen anses å ligge utenfor den daglige ledelse, blir det neste spørsmålet om fullmakt er gitt. Hva som er gitt i fullmakten vil alltid bero på en tolkning av fullmaktavtalen. Avtalerettslige regler vil komme i anvendelse.

Daglig leders myndighet i den daglige ledelse kan utvides og begrenses av styret, jf. drøftelsen i punktet 3.6 og 3.7. Dermed innebærer uttrykket "ut over sin myndighet" at daglig leder objektivt har gått ut over de interne regler etter aksjelovgivningen. Daglig leders disposisjon må ha foretatt "på selskapets vegne". Ordlyden krever en årsakssammenheng. Disposisjonen må ha noe med selskapet å gjøre. Disposisjoner foretas av en daglig leder i sin stillingsfullmakt som daglig leder vil alltid være på selskapets vegne. Situasjonen vil være noen annen når disposisjonen foretas av daglig leder som privatperson. Det vil ikke binde selskapet, selv

⁶⁹ Se s.31 i proposisjonen

⁷⁰ Ot.prp. nr. 4 (1995-96) s. 31-32

om medkontrahenten er i god tro. Det stiller imidlertid ikke et krav på at disposisjonen skal være i samsvar med selskapets interesse. Om det disposisjonen er foretatt på selskapets vegne eller ikke vil bero på tolkning av avtalen. Avtalerettslige regler vil komme i anvendelse.

Kriteriet om god tro er vanligvis ikke oppfylt når en part inngår en avtale med daglig leder angående saker som ligger utenfor den daglige ledelse. Vilkåret om god tro må vurderes utfra konkret forhold. Den uklare grensen i kompetansefordeling mellom styret og daglig leder gjør at det er ikke alltid lett for en tredjepart å forstå hva som ligger under daglig leders myndighet i selskapet. Daglig leders spesiell posisjon i forhold til andre representanter i selskapet gjør at det blir vanskeligere å godtgjør at medkontrahenten er i ond tro. Medkontrahenten har ikke undersøkelsesplikt⁷¹, aktsomhetsnormen må avpasses etter disposisjons formål og karakter, samt omstendighet for øvrig.

Bestemmelsen i §6-33 må imidlertid suppleres med avtalelovens fullmaktsregler, jf. rt-2011-410. Rt-2011-410 er hovedsakelig av avtalerettslig karakter. Flertallet på tre dommer slo fast i at daglig leders myndighet ikke omfatter inngåelse av leieavtale. For at avtalen skulle binde selskapet, må tredjepart være i god tro, at den har fått berettiget forventning i at daglig lederen har fullmakt til å inngå leieavtale. Retten etter en konkret vurdering kom frem til at det var tilfellet.

4.2 Ansvar etter aksjelovgivningene

Daglig leder ble for første gang ansett som et selskapsorgan i aksjeloven av 1957. Daglig leder ikke lenger var funksjonær og innehaver av stillingsfullmakt, men ble regulert som et selvstendig forvaltningsorgan.⁷² Systemet ble videreført i aksjeloven av 1976, og aksjeloven av 1997 og allmennaksjeloven av 1997. Den rettslige betydning av daglig leder som et organ vises først i at daglig leder har representasjonsrett etter § 6-32: Daglig leder representerer selskapet utad i saker som inngår i den daglige ledelse. Daglig leder som et egent organ vises også i det interne forholdet mellom daglig leder og styret.

⁷¹ Jf. rt-2005-268

⁷² Se Ulseth (2006) s. 53.

Erstatningsansvar i egenskap av daglig leder er regulert i § 17-1. Selskapet og aksjeeiere kan kreve erstatning av daglig leder. Det er generalforsamling som skal avgjør om erstatningskrav på selskapets vegne mot daglig leder, jf. § 17-3. Minoritetsvern som er gitt av § 17-4 kan likevel gi minoriteter, under vise vilkår, mulighet til å reise søkmål mot daglig leder, selv om generalforsamlingen forkastet erstatningskravet eller finner daglig leder fri for ansvaret. Også "andre" kan kreve erstatte tap. I følge forarbeider kan det typisk omfatte "selskapets kreditorer, men er ikke begrenset til disse."⁷³ Selskapets medkontrahenter omfattes. Det må antas også kunne omfatte ansatte i selskapet. Ordlyden utelukker ikke dette. Ansattinteresse er også en hensyn aksjelovgivningene er ment å ivareta. Etter flertallets syn i Rt-2010-93, kan "andre" også omfatte forsikringsselskap.⁷⁴

Skaden må ha voldt i "egenskap" av daglig leder. Uttrykke kom inn under lovendring av 2006. Forslaget er ment å "klargjøre at skadevoldelsens tilknytning til den selskapsrettslige egenskap eller funksjon skal være avgjørende ved fastleggelsen av ansvaret."⁷⁵ For daglig leder vil vurderingen hovedsakelig forholdes til den daglige ledelse etter § 6-14 og underrettingsplikt etter § 6-15. Styreinstruks til daglig leder vil også ha betydning.⁷⁶

Ansvarsgrunnlag er som nevnt i bestemmelsen: Forsettlig eller uaktsomt. Erstatningsansvar suppleres av den alminnelige erstatningsretten.⁷⁷

Daglig leders overtredelse av aksjelovgivningsbestemmelser eller bestemmelser i medhold av forskrifter er straffbart, jf. § 19-1. Medvirkning straffes på den samme måte. Daglig leders regnskapsplikt og underrettingsplikt er ofte temaet i straffesaker, jf. LA-2007-115241, LB-2011-43998.

⁷³ Ot.prp.nr.55 (2005-2006) s. 165

⁷⁴ Flertallet drøftet daglig leders ansvar for regnskap utfra erstatningsbestemmelsen §17-1, mens mindretallet mente at det bestemmelsen ikke kunne anvendes.

⁷⁵ Ot.prp.nr.55 (2005-2006) s. 167

⁷⁶ I LB-2004-25741 kom lagmannsretten frem til at daglig leders ansvar kan ikke fraskrives selv om styret har instruks om fratar daglig leders ansvar for regnskap. Dette gjelder daglig leders ansvar som er fastsatt i loven. Daglig leders ansvar vil utvides hvis styreinstruks pålegger daglig leder mer ansvar enn det lovbestemte.

⁷⁷ Jf. NOU 1996:3 s.197

Et spørsmål som kan reises her er om daglig leder kan bli fritatt fra ansvaret når styret gjennom styreinstruks utelukker daglig leder til å utføre noen av sine plikter etter aksjelovgivningen. Lovgivningen er taus på dette område. I og med det er en overlapping i funksjonsfordeling mellom styret og daglig leder, er det hensiktsmessig å skille oppgaver som kan ha flyttende grense og oppgaver som ligger i det kjerneområdet av daglig leders funksjon. Når det gjelder oppgaver med flyttende grense, er det lettere å argumentere for at daglig leder ikke bør ha ansvar for det når styret ikke ønsker at daglig leder skal utføre de oppgavene.

Annerledes vil det være når oppgaver ligger i det kjerneområdet, som tilhører eksklusivt daglig leder.⁷⁸ Når styret tar fra daglig leders myndighet til å utføre de kjerneoppgaver, utgjør en realitet at daglig leder ikke lenger eksisterer som et organ i selskapet, selv om den formelt er der. I slikt tilfelle, må daglig leder fratre for å unngå ansvaret. Dommen LB-2004-25741 kan tjene som et eksempel. Saken gjelder kjæremål av tingrettens avgjørelse om illeggelse av konkurskarantene. A opptrådt reelt som daglig leder i selskapet frem til konkursåpningstidspunkt. Han ble funnet av tingretten for ikke å ha holdt sitt ansvar for regnskap og underrettingsplikt.⁷⁹ A anførte at daglig leders ansvar og oppgave endres når styret ved instruks overtar oppgaver som tillegges daglig leder. Lagmannsretten fant at anførselen ikke kunne føre frem. Retten la vekt på at i det han valgte ikke å fratre som daglig leder måtte han selv å ta følge av det. Dommen impliserer at det forblir daglig leders ansvar når den ved en omstendighet blir fratatt den kjerneoppgave men velger ikke å fratre. Lovens mening med styreinstruks er at styret kunne føre bedre kontroll over daglig leder og selskapets virksomhet. Styreinstruksen kan dermed ikke uten videre brukes som et middel for å redusere daglig leders ansvar.

4.3 Et personlig ansvar

Bestemmelsene i § 17-1 og § 19-1 pålegger daglig leder et personlig ansvar. Daglig leder som ble erstatningsrettslig eller strafferettslig dømt er ikke sjeldent å se i rettspraksis.

Men daglig leder i de erstatningssaker er ofte i rollekombinasjon med styremedlem, eller som enestyre. At det er få avgjørelser som rettes bare mot daglig leder, kan antagelig skyldes at

⁷⁸ Se punktet 3 om daglig leders eksklusive myndigheter.

⁷⁹ Ifølge § 6-14(4) skal daglig leder sørge for umiddelbar internkontroll. Se Aarbakke m.fl. (2012) s. 494

styret har et overordnet ansvar for å holde tilsyn med daglig leder og selskapets virksomhet under betryggende kontroll. Når erstatningssaker reises, er ofte selskapets økonomi ruinert, erstatningsansvar rettes da hovedsakelig mot styret som har det overordnede forvaltningsansvar for selskapet. Interne konflikt mellom styret og daglig leder er ofte løst med avsettelse av daglig leder. Det ligger i styrets myndighet. Spørsmål som ofte reises i forbindelse med det er om daglig leders stillingsvern.⁸⁰

4.4 Organansvar

Feil eller forsømmelse utvist av daglig leder kan hefte selskapet et ansvar etter det ulovfestede organansvar.

Organansvaret er av Peter Lødrup i sin *Lærebok i erstatningsrett* side 154 beskrevet som følgende: "Er arbeidsgiveren en juridisk person- typisk et aksjeselskap, ... - må arbeidstakerbegrepet avgrenses mot de som representerer selskapets organer. Feil eller forsømmelse av dem regnes som begått av selskapet selv ... Disse blir følgelig identifisert med arbeidsgiveren."⁸¹ Organansvar vil foreligge i et konsernforhold hvor skade i datterselskap(er) forårsaket av daglig leder i morsselskapet.

Organansvaret kan ikke påberopes internt i et selskap.

⁸⁰ Ulseth i sin bok *Daglig leders stillingsvern* reiste rettspolitiske spørsmål om behov for å se nærmere om daglig leders stillingsvern etter arbeidsmiljøloven.

⁸¹ Petter Lødrup (2008) 5. utgave 4. opplag s. 154

5 Daglig leders posisjon i andre tilfelle

5.1 Daglig leder tilsettes av generalforsamlingen

Vanligvis er det styret som tilsetter daglig leder. Imidlertid har generalforsamlingen etter § 6-2(2) adgang til å tilsette daglig leder. Avsettings myndighet følger av tilsettingsmyndighet. Det betyr at styret kan ikke avsette daglig leder som er tilsatt av generalforsamlingen. Hvem som fastsetter daglig leders lønn er ikke uttrykkelig regulert i bestemmelsen. Det er naturlig å forstå at det er tilsette- og avsettelses organ som har myndighet til å fastsette daglig leders lønnsvilkår, i dette tilfellet generalforsamlingen. Det ligger også i generalforsamlingens myndighet til å delegere oppgave til styret.

Når det gjelder funksjonsfordeling mellom styret og daglig leder gjelder ellers det samme etter aksjelovgivningen. Spørsmålet er om styret kan innskrenke eller utvide daglig leders kompetanse. Bestemmelsen i § 6-2(2) setter ikke forbud mot at styret kan instruere daglig leder. I følge ledelsesstruktur og funksjonsfordeling i aksjelovgivningen må styret normalt anses å ha en slik myndighet, med mindre det er vedtektsbestemt at styret ikke kan gjøre det. Det samme vil også gjelde for daglig leders rapporteringsplikt og delegeringsadgang.

5.2 Flere daglige ledere

I aksjeloven er det nå etter lovendring juni 2013 uttrykkelig sagt at det er adgang til flere daglig leder i et aksjeselskap, jf. asl. §6-2(1). §6-2(1) annet punktum ble, nærmest ordrett, byttet ut med § 2-2 nr.7, samtidig ble nr. 7 sløyet fra § 2-2 som et punkt av minstekrav til vedtekter. En slik flytting av paragraf må antas vurdert utfra lovteknisk hensyn, og ikke gir realistisk forandring.⁸²

I følge allmennaksjeloven § 6-2 skal selskapet ha en daglig leder. Imidlertid gir loven gjennom § 2-2 indikasjon på at selskaper kan ha flere daglig ledere, men da skal det vedtektsfestes. I følge forarbeider, er det adgang til å ha flere daglig også i allmennaksjeselskaper men fremhever at det er "styrets ansvar for en forsvarlig organisering av virksomheten, herunder

⁸² Se Aarbakke m.fl. (2012) s. 111

ansvaret for blant annet å ha klare linjer dersom selskapet har flere daglige ledere."⁸³ En slik adgang til flere daglig ledere er også påkrevd av 2. selskapsdirektiv.⁸⁴

Den rettslige virkning av å ha flere daglig ledere kan være erstatningsrettslig og selskapsrettslig. Mindretallet i aksjeutvalget mente at flere daglig ledere kan lett føre til ansvarspulverisering, og styret må forholde seg til flere daglig leder kan komplisere tilsynsansvar unødig.⁸⁵ De finnes imidlertid virkemidler mot de uønskede rettslige virkninger som mindretallet hevdet kan være. For eksempel: Ved bruk av styreinstruks å klargjøre hvert sitt arbeidsområde. For de store eller mellom store selskaper, kan det være behov for flere spesielle kompetanser innen den daglige ledelse. Flere daglig ledere med hvert sitt kompetanseområde vil bidra til en bedre daglig ledelse for selskapet som helhet. Daglig leders representasjons myndighet er også regulert i asl. §6-2 (1) tredje punktum: Det skal i så fall angis flere daglig ledere skal fungere som kollektivt organ. På den måte blir risiko for kompetanseoverskridelse redusert.

⁸³ Jf. ot.prp.nr. 23 (1996-1997) s.69

⁸⁴ Se 2. selskapsdirektiv art. 2 bokstav d

⁸⁵ Ot.prp.nr.23(1996-1997) s. 67

6 Oppsummering

Det ligger i daglig leders kompetanse å utarbeide, i samarbeid med styret, en strategi for selskapet, jf. daglig leders ansvar for forberedelse av styresaker. Riktig nok er det styre som har det overordnede ansvaret for utarbeidelse av strategi, men den informasjon som en daglig leder gjennom sin daglige ledelse sitter med vil være de grunnleggende data for at det skal kunne utvikle fremtidigs strategi for selskapet. Dette ligger i daglig leders underretting- og informasjonsplikt.

Det ligger innenfor daglig leders kompetanse å organisere selskapets administrasjon. Styret skal etter § 6-12(1) sørge for en forsvarlig organisering av virksomheten, dette innebærer at daglig leder må gjennomføre de beslutninger styret har gitt. Ved mangel av styreinstruks, har daglig leder myndighet til å organisere administrasjon slik den synes er best for driften av selskapet

Det ligger innenfor daglig leders kompetanse til å lede selskapet til å nå sitt mål. Dens posisjon i forhold til styret vil være gjennomføring og å gi tilbakemelding. Den lovbestemte daglige ledelses rekkevidde er avhengig av hvor stor tillitt styrets har til daglig leder. Det ligger innenfor daglig leders kompetanse å forta den daglige ledelse, herunder gjennomføring av styrets beslutninger.

Daglig leders umiddelbar internkontroll innebærer at han, i forhold til styret, besitter førstehånds informasjon om selskapets virksomhet og økonomi. Det ligger i daglig leders plikt å underrette styret om selskapsvirksomhet og utvikling, herunder tilbakemelding om forskjellige tiltak. Underrettingsomfang er avhengig av flere faktorer, bl.a. hvor aktivt styret opptrer i selv forvaltning. Omfang av redegjørelse vil redusere hvis styret selv opptrer aktivt i forvaltning. Om styret opptrer aktivt i forvaltning, vil også medføre daglig leders oppgavesomfang og dermed mindre omfang i redegjørelsene. Imidlertid, kan ikke styret opptre for aktivt på den måten umyndiggjør daglig leder. Daglig leders eksklusive myndigheter anses ikke kunne rives bort av styret.

Det ligger innenfor daglig leders kompetanse å foreta den daglige ledelse. Det er imidlertid vanskelig å fastslå rekkevidden av den daglige ledelse generelt. Rettspraksis har gitt en viss

retning, men det må likevel vurderes konkrete etter forhold i hvert enkelte selskap. Kompetanse til å behandle en bestemt sak kan ligge utenfor den daglige ledelse i et selskap, men ikke nødvendigvis å være det samme tilfelle i et annet selskap.

Det er et kjerneområde i den daglige ledelse som ikke kan berøres av styret. Skal daglig leder ha sin reelle betydning i selskapet, må da daglig leder ha eksklusiv myndighet i dette kjerneområdet.

Daglig leder har plikt til å delta på styrebehandling, forberede styret saker og kreve styret å bestemme en bestemt sak. Plikten ligger imidlertid ikke bare hos daglig leder. Styret har like mye ansvar for at styrebehandlingen gjennomføres etter sakbehandlingsregler, forberedelsen av saker foretas på tilfredsstillende måte og etterkomme daglig leders krav om behandling av bestemte saker.

Daglig leders myndighet kan utvides og daglig leders myndighet i den daglige ledelse kan begrenses av styret. Daglig leders myndighet kan ha større omfang enn det som er tillatt etter aksjeloven pga. fullmakt fra styret. Og omfanget kan være mindre fordi styret har begrenset i daglig leders kompetanser.

Daglig leder kan binde selskapet med sin lovregulerte presentasjonsrett. Norsk rett går langt for å verne tredjeparts interesse. Disposisjonen daglig leder foretar har stor betydning i selskapet. Daglig leders disposisjon ut over sin myndighet kan i utgangspunktet binde selskapet når medkontrahenten er i god tro, selv om hvor stort behov eller hvor langt det skal gå for å verne medkontrahenter kontra selskaps egen interesse kan diskuteres.

Det eksisterer imidlertid en risiko for maktmisbruk i aksjeselskaper, herunder i daglig leders posisjon. Styret skal aktivt føre tilsyn med daglig leder. Begrensning eller utvidelse i arbeidsoppgaves omfang til daglig leders har betydning for daglig leders maktposisjon i selskapet. Samtidig vil tydelig og klart formulert begrensning redusere risiko for at selskapet hefter forpliktelser over god troende medkontrahent, som forårsaket av daglig leders kompetanseoverskridelse.

Under utøvelsen av daglig leders kompetanse, kan det reise spørsmål om daglig leders lojalitetsplikt. Den lojalitetsplikten kan påtvinge daglig leder til å gjennomføre strategier som

han(hun) mener ikke er i samsvar med selskapets interesser. Det vil imidlertid være en grense: Er det åpenbart i strid mot selskapets interesser, kan daglig leder sette lojalitetsplikten til side og ikke etterkomme styrets instruks.

I likhet med styret, kan daglig leder også pådra seg ansvar i sin funksjonsutøvelse. Det kan være av erstatningsrettslig ansvar, og kan også være strafferettslig ansvar. Det har reist flere ansvarssaker i de senere årene. Isolert sett finnes færre saker omhandler daglig leders ansvar enn styreansvar. De saker hvor daglig leder har blitt ansvarlig har ofte den en rollekombinasjon i styreleder og aksjeeier. Situasjonen kan skyldes funksjonsfordelingen etter aksjelovgivningen: Styret har det overordnede ansvar for selskapets forvaltning. Daglig leder gjennomfører styrets beslutninger.

Det er stort spillerom for daglig leder etter aksjeloven, avhenger av hvor aktivt styret er. Det som er avgjørende for en positiv utvikling i et selskap er et godt samspill mellom styret og daglig leder.

7 Litteraturliste

7.1 Lover og forarbeider

1997 *Lov om aksjeselskaper av 13. juni 1997 nr. 44*

1997 *Lov om allmennaksjeselskaper av 13. juni 1997 nr. 45*

1992 *Lov 27 nov 1992 nr.09 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) mv.*

NOU 2003: 19 *Makt og demokrati*

NOU 1996:3 *Ny aksjelovgivning*

NOU 1992:29 *Lov om aksjeselskaper*

Ot.prp. nr.23 (1996-1997) *Aksjeselskaper (aksjeloven) og lov om allmennaksjeselskaper (allmennaksjeloven)*

Ot.prp. nr.36 (1993-1994) *Om lov om aksjeselskaper*

Ot.prp.nr.4 (1995-1996) *Om lov om endringer i lov 4 juni 1976 nr. 59 om aksjeselskaper mv. (EØS-tilpasning)*

Ot.prp.nr.55 (2005-2006) *Om lov om endringer i aksjelovgivningen mv.*

Prop. 111 L (2012-2013) *Endring i aksjelovgivningen mv. (forenklinger)*

7.2 Juridiske litteratur

Aksjeloven og Allmennaksjeloven kommentarutgave Magnus Aarbakke (6) 3.utgave 2012.

Aksjeselskaper og allmennaksjeselskaper Andenæs Mads H. Oslo 2006.

Daglig leders stillingsvern Terese Smith Ulseth Oslo 2006

Styreansvar etter de nye aksjelovene – er ansvaret blitt skjerpet? Perland Oslo 1999

Rettskildelære Torstein Eckhoff ved Jan E. Helgesen 5. utgave Oslo 2001

Innføring i Juss Juridisk tenkning og rettskildelære Erik Boe Oslo 1996

Lærebok i erstatningsrett Petter Lødrup 5. utgave 4. opplag Oslo 2008

Sustainable Companies:

Possibilities and Barriers in Norwegian Company Law Beate Sjøfæll Oslo 2013

Nordic Company Law- the Regulation of Public companies

in Denmark, Finland, Iceland, Norway and Sweden Jesper Lau Hansen 1. utgave 2003

7.3 Internettsider

Styreinstrukser:

1. SCANA

<http://www.scana.no/sites/all/files/scana/companies/documents/styreinstrukssiasa190209.pdf>

2. ORKLA

<http://www.orkla.no/Om-Orkla/Eierstyring-og-selskapsledelse/Styreinstruks-Orkla-ASA>

3. EQOLOGY

<http://ir.eqology.com/governance/ceo/>

7.4 Rettspraksis

Rt-1979-393

Rt-1996-742

Rt-1999-330

Rt-2010-93

Rt-2011-410

Rg-1995-412

Rg-2000-1180

Lb-2001-774

Lb-2004-5274

Lb-2004-25741

Lb-2010-75338

Lb-2011-43998

La-2007-115241

La-2007-37537

Lf-2011-90285

Le-2003-36

Tsafo-2011-46827